Boletim do Trabalho e Emprego

30

1.ª SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 30	P. 3021-3156	15-AGOSTO-2007

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

Regulamentos de condições mínimas:

Regulamentos de extensão:

Convenções colectivas de trabalho:

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

. . .

II — Eleições:

Representações dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.

Assoc. — Associação.

Sind. — Sindicato.

Ind. — Indústria.

Dist. — Distrito.

Composição e impressão: Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. — *Depósito legal n.º 8820/85.*

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

. . .

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

. . .

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

. . .

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

. . .

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de hortofrutícolas) e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.

A presente revisão altera o CCT para a indústria de hortofrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2004, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e, por outro, os

trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, a que correspondem 750 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por 24 meses, excepto as tabelas salariais, que poderão ser revistas anualmente.

2 — Qualquer das partes poderá denunciar este contrato para efeitos de revisão, mediante proposta fundamentada a apresentar à outra, decorridos que sejam 20 meses de vigência ou 10 meses, no caso das tabelas salariais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007, sendo revistas anualmente.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2 — Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5 — As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

Cláusula 4.ª

Readmissão

1 — Ao trabalhador permanente readmitido na empresa após cessação do contrato por qualquer das partes ter-se-á que contar, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado anterior à cessação.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece os períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 6.ª

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1 — Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2 — Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, será dado conhecimento aos trabalhadores directamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

Cláusula 7.ª

Trabalho eventual

1 — É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a termo, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.ª

Definição de categorias profissionais

No anexo I são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes corresponderem.

Cláusula 9.ª

Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 60 dias por ano, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição das categorias profissionais previstas no n.º 1 será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste contrato.

4 — Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5 — Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará directamente, ou através do sindicato, para a entidade patronal por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de 30 dias, contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

6 — No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

Cláusula 10.ª

Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados, sempre que possível, segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas utilizados para o efeito devidamente preenchidos.

Cláusula 11.ª

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

3 — Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

4 — Os praticantes e estagiários ascenderão às respectivas categorias profissionais ao fim de um ano.

5 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos a 3.ª e 2.ª ao fim de três anos e de 2.ª a 1.ª ao fim de três anos.

6 — Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos de promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

Cláusula 12.ª

Antiguidade e certificado de aprendizagem

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão será tomado em consideração, independentemente da empresa em que teve lugar, desde que certificado nos termos do número seguinte e apresentado, quando pedido pela empresa, no acto da admissão e conste da lista de documentos entregues.

2 — No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo do aproveitamento da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas;
e) Não destacar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o seu acordo por escrito;

f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;
g) Passar aos trabalhadores certificados contendo discrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito e devidamente autenticadas;
h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições da segurança social, comissões sindicais e outras a estes inerentes;
j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo da normalidade do mesmo;
l) Afixar em focal bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias;
d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido;
e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.ª;
f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
j) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.ª

Transporte

1 — A entidade patronal deverá assegurar, quer em transportes próprios quer através de transportes públicos com horários compatíveis, a ida e volta para a fábrica a partir dos tocais habituais situados entre 3 km e 15 km das instalações fabris.

2 — As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

Cláusula 16.ª

Formação profissional

1 — As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado e de acordo com as necessidades da empresa.

2 — As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.ª

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto da cláusula 14.ª dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 55.ª deste contrato.

Cláusula 18.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;
c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado;
e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;
g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.ª

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho se dessa mudança não resultarem sérios e comprovados prejuízos.

2 — Em caso de discordância, cabe à entidade patronal a prova da inexistência de prejuízo.

3 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência, designadamente o transporte de mobiliário e familiares, o aumento do custo do alojamento ou do tempo gasto a mais na deslocação para o novo local de trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.ª

Horário de trabalho — Horário móvel — Definição e princípio geral

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

2 — No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3 — Entre o fim de um período normal de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

Cláusula 21.ª

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — Quando a empresa não se encontre a laborar por turnos, o período de trabalho deve não iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo acordo expresso do trabalhador, e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao sindicato.

Cláusula 22.ª

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Quando em regime de turnos se verifique, nos termos da lei, redução do tempo de intervalo para refeição por um período inferior a uma hora, o mesmo é considerado como serviço efectivo para os trabalhadores a quem se aplique tal redução.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal deverá, sempre que possível, afixar a escala e constituição dos turnos até 10 dias antes do seu início, mas nunca inferior a 8 dias de antecedência.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade temporária de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao turno da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

Cláusula 23.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar é, porém, obrigatório quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação do trabalho.

5 — Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse as duas horas seguidas ou coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho suplementar, até ao limite máximo de meia hora.

Cláusula 24.ª

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de dez horas semanais, quarenta horas mensais e cento e vinte horas anuais, considerando-se a soma das horas suplementares, dia de descanso semanal e feriados.

2 — Os limites referidos no número anterior poderão ser alargados depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

Cláusula 25.ª

Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25% da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

Cláusula 26.ª

Trabalho em dia de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal:

a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;
b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 27.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato,

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de pelo menos três horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.ª

Retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo II e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 29,50.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo II.

6 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$Rh = \frac{Remuneração\ mensal \times 14}{52 \times horário\ semanal}$$

Cláusula 29.ª

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão com o nome da empresa, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 30.ª

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração base:

a) 30% para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 31.ª

Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 75 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 100 % nas horas seguintes.

Cláusula 32.ª

Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados será pago com o acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar será pago com o acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.ª dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 33.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativa ao ano da cessação.

5 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

Cláusula 34.ª

Diuturnidades

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades nos termos consagrados nas convenções que ora se alteram aos trabalhadores que delas já beneficiam.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 35.ª

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos, no regime de laboração contínua, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média em cada período de sete dias, dois dias de descanso consecutivo que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

3 — O previsto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se aos guardas das instalações fabris.

Cláusula 36.ª

Feriados

1 — São considerados feriados, para efeito de encerramento das empresas abrangidas por este contrato, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal;
Terça-feira de Carnaval.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 37.ª

Período e época de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é ainda aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do número um desta cláusula.

4 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionalismos legais.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem poderá ser fraccionado em períodos, por forma a que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias já vencido e respectivo subsídio.

9 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas, do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

10 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio na proporcionalidade de dois dias úteis por cada mês.

Cláusula 38.ª

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 39.ª

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 40.ª

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, logo que possível, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 41.ª

Regime de férias para trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado

No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 42.ª

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com excepção dos dias referidos no n.º 2 da cláusula 36.ª, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

2 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 43.ª

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

Cláusula 44.ª

Participação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa ou por telefone.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso da falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 45.ª

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;

c) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 46.ª

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea *h*) do n.º 1 da cláusula 45.ª, para além dos limites estabelecidos por lei.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 1 de cláusula 45.ª e no n.º 1 desta cláusula, poderão determinar perda de retribuição as faltas autorizadas pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Cláusula 47.ª

Efeito das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 48.ª

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 — Aplica-se o disposto no número anterior quando o trabalhador estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até trânsito em julgado da sentença.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 49.ª

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida para esse efeito.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.ª

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;
b) Caducidade;
c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
d) Despedimento colectivo;
e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 51.ª

Cessação por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 52.ª

Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

Cláusula 53.ª

Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
g) Faltas não justificadas ao trabalho, que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;
l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 54.ª

Processo disciplinar em caso de despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas *c*), *i*) e *j*) do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 55.ª

Inexistência de justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento

até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 56.ª

Indemnização por despedimento

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 57.ª

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

Cláusula 58.ª

Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

Cláusula 59.ª

Processo disciplinar

1 — Em todos os casos em que se verifique ter existido infracção disciplinar, dever-se-á proceder à averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador não se mostrar conveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3 — Desde que não exista regime legal imperativo diferente, o processo disciplinar observará nomeadamente as seguintes garantias da defesa do trabalhador:

a) O processo deve ser escrito, e a acusação devidamente fundamentada será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota de culpa na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;
b) O trabalhador, no prazo de quatro dias após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação indicando todas as diligências que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade;
c) Após a audição das testemunhas, serão entregues ao trabalhador acusado cópias dos respectivos depoimentos.

4 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 45 dias, salvo se o trabalhador requerer a prorrogação por um prazo igual ao previsto na alínea *b*) do número anterior.

5 — Quando o processo estiver completo, será presente à comissão de trabalhadores que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias. Caso não haja comissão de trabalhadores, deverá respeitar-se este prazo, para que o trabalhador possa consultar o sindicato ou os seus representantes na empresa.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

Cláusula 60.ª

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão verbal;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
d) Despedimento.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar nos termos do disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime na cláusula 54.ª

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

Cláusula 61.ª

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquica com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 62.ª

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas a altas ou baixas temperaturas e outras clinicamente desaconselháveis;
b) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos. Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no máximo, de 30 dias;
c) Interromper o trabalho por dois períodos de uma hora cada para amamentação ou aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, até um ano após o parto e enquanto durar a amamentação.

2 — É vedado a todas as trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos a prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas. No entanto, nas empresas que tiverem infantário poderão as partes acordar outro horário.

3 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo, para o efeito, apresentar um documento comprovativo.

4 — Às trabalhadoras, durante o período de aleitação, é proibido o trabalho nocturno, excepto se a firma tiver creche a funcionar durante esse período ou se a trabalhadora der o seu acordo por escrito.

Cláusula 63.ª

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com o menor, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

4 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de não os frequentarem.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 64.ª

Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

Cláusula 65.ª

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transportes em caminho de ferro (1.ª classe) ou avião ou 0,25 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,90;
Almoço ou jantar — € 11,10;
Ceia — € 7,95.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

c) Horas suplementares sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

4 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 39 minutos e as 21 horas e 30 minutos, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal da refeição.

5 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

6 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

7 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

8 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 66.ª

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos por doença que em razão do local em que o trabalho seja prestado deixem eventualmente de ser assegurados, os trabalhadores pela respectiva segurança social deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso ou de transferência para local com assistência médica adequada, se estas forem prescritas pelo médico, bem como a manter os direitos previstos na cláusula 65.ª enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerida pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

Cláusula 67.ª

Seguro do pessoal deslocado

A todos os trabalhadores que se desloquem em serviço, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

CAPÍTULO XI

Garantias sociais

Cláusula 68.ª

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de € 3,45 diários.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 69.ª

Infantários para filhos dos trabalhadores

A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade escolar a seu directo cuidado, durante o período de trabalho.

Cláusula 70.ª

Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha

As instalações das empresas destinadas ao alojamento de pessoal devem possuir condições higiénicas adequadas aos fins a que se destinam.

Cláusula 71.ª

Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais, oficializados ou legalmente equiparados os seguintes direitos:

a) Dispensa de uma hora por dia durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição, para efeitos de assistência à aula;
b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha, desde que daí não resultem prejuízos para a empresa;
c) Faltar em cada ano civil, por altura dos exames finais, sem perda de remuneração, cinco dias, seguidos ou alternados, para preparação do conjunto das provas a prestar, além dos dias em que tiverem lugar as provas.

2 — Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente em cada ano lectivo logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediatamente seguinte ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Os direitos previstos nesta cláusula cessarão definitivamente quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 72.ª

Higiene e segurança no trabalho

As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria.

CAPÍTULO XIII

Exercício do direito sindical

Cláusula 73.ª

Direito à actividade sindical na empresa

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XIV

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 74.ª

Interpretação e integração do contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas, será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 75.ª

Reclassificações

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado em consideração o tempo de serviço no exercício das respectivas funções.

Cláusula 76.ª

Trabalho fora da campanha

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

Cláusula 77.ª

Garantia da manutenção de regalias

1 — Com a entrada em vigor desta convenção, consideram-se automaticamente revogados todos os instrumentos de regulamentação anteriormente aplicáveis no sector, sendo esta considerada globalmente mais favorável.

2 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado, considerando-se quaisquer regalias anteriormente aplicáveis mantidas a nível do contrato individual de trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Adjunto do director-geral. — É o trabalhador que coadjuva directamente o director-geral.

Adjunto do director de serviços. — É o trabalhador que coadjuva directamente e substitui o director de serviços.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Agente técnico agrícola. — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

a) Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas;
b) Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas sob administração directa da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;
c) Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador profissional que sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Analista. — É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta no âmbito do tratamento automático da informação os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Analista principal. — É o trabalhador que além de executar as funções inerentes a um analista, coordena em cada laboratório os serviços dos restantes analistas e preparadores. Substitui o superior hierárquico nos seus impedimentos.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente agrícola. — É o trabalhador agrícola especializado que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou searas, podendo fazer compras de matérias-primas agrícolas.

Auxiliar de educador de infância. — É o trabalhador que, possuindo habilitações indispensáveis ao desempenho da função, assegura, sob a orientação da educadora de infância, as acções pedagógicas, os cuidados higiénicos, a alimentação e a vigilância das crianças nos tempos livres.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador de enfermagem com menos de três anos de exercício que, findo este período de tempo, passará a enfermeiro, de acordo com os requisitos oficialmente estabelecidos para o efeito.

Barrileiro. — É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, e, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixoteiro. — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras

em madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas, trabalha a partir de moldes ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico e produção). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de, pelo menos, três trabalhadores qualificados.

Chefe de secção (escritório, manutenção e produção). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços administrativos de manutenção ou de sector de produção.

Chefe de sector de secos. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na preparação, marcação, armazenagem e embalagem de secos, podendo ter sob as suas ordens até três equipas.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, o funcionamento do serviço a que está adstrito da maneira mais eficaz. Exerce nomeadamente, dentro dos limites da sua competência, funções de:

a) Direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço;
b) Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e submete à apreciação superior a admissão do pessoal necessário.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Classificador de matéria-prima. — É o trabalhador que tem a seu cargo a amostragem e classificação da matéria-prima, sua pesagem, arrumação e limpeza de acordo com as normas estabelecidas pela empresa; pode ter sob as suas ordens os trabalhadores de carga e descarga.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios e recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação dos custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de produção. — É o trabalhador que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os *stocks* incluindo os materiais de manutenção e elabora custos *standard* e de produção.

Controlador de produção principal. — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais quantificadas no controlo de produção.

Controlador de sanidade industrial. — É o trabalhador que sob orientação superior dirige, executa e controla operações de sanidade industrial.

Controlador de vasilhame de parque. — É o trabalhador que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção,

sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Desmanchador-cortador de carnes. — É o trabalhador que procede a esquartejamento e desmancha de animais ou suas partes, separando as partes impróprias que não digam respeito aos planos de fabrico.

Director-geral. — É o trabalhador que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direcções de serviços.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de serviços administrativo, comercial, técnico e ou outros em conformidade com as directrizes definidas superiormente; exerce funções tais como:

a) Colaborar na determinação da política da empresa;
b) Planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais;
c) Orientar, dirigir e fiscalizar as actividades do(s) serviço(s) segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas, regulamentos prescritos;
d) Criar e manter uma estrutura do(s) serviço(s) em que superintende que permita um funcionamento de maneira eficaz.

Ecónomo. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Educador de infância. — É o trabalhador que, possuindo as habilitações indispensáveis ao desempenho da função, colabora, como responsável pelo infantário, na programação de actividades técnico-pedagógicas adequadas às crianças, assegura as acções pedagógicas mediante acção directa ou orientação dos auxiliares de educação; zela pela higiene, alimentação, sono e saúde das crianças ao seu cuidado.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que, predominantemente, serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e os demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões, sandes e outros artigos complementares das refeições. Fornece os pedidos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que, predominantemente, executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou de centro de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de campo. — É o trabalhador agrícola sem especialização que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas e dirige directamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados; pode conduzir viaturas nos serviços de campo e na distribuição de plantas.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de construção civil.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de electricidade.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador metalúrgico que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector metalúrgico.

Encarregado de sanidade industrial. — É o trabalhador que, dando seguimento a planos acordados superiormente, coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de sanidade industrial.

Enfermeiro. — É o trabalhador com qualificação profissional específica que exerce directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Engarrafador-enfrascador. — É o trabalhador que procede normalmente ao engarrafamento e enfrascamento de produtos acabados, podendo executar tarefas complementares, nomeadamente de lavagem e rotulagem.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e prepara-se para essa função.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Fogueiro-encarregado. — É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor, tendo sob a sua responsabilidade e transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

Formulador ou preparador. — É o trabalhador que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Guarda ou rondista. — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona os serviços dos vendedores e promotores de venda e vendedores especializados, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica máquinas e veículos, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ajudar serralheiros e mecânicos.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas, de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos e outros.

Moleiro. — É o trabalhador que orienta e assegura o funcionamento da instalação de moagem, tendo em atenção o processo de moenda para que o pó fabricado corresponda às características pretendidas e cuida da instalação.

Monitor de grupo. — É o trabalhador indiferenciado que, sob supervisão de um chefe de equipa ou outro superior hierárquico, ajuda a orientar parte ou todo um grupo de pessoal indiferenciado.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento.

Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedam à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar peto bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Operador. — É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de pouca complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores, os operadores nomeadamente designados por: operador de bomba de extracção e pesagem, operador de doseadora enchedora, operador de envelopadora, operador de estação de bombagem, operador de fritadeira, operador de máquinas de cortar pimento, operador de máquina enchedora embaladora, operador de máquina de fazer pasta, operador de máquina de rechear azeitona, operador de peneiras e operador de refinadora.

Operador de máquinas de balancés. — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de latoaria e vazio. — É o trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente: cravadeiras rebordadeiras de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras de prensa de tesoura de esquadrar folha e de cortar tiras, grafadeiras, despontadeiras, calhandras, caneleiras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores que, utilizando ferramentas de máquinas adequadas, têm por função executar tambores de chapa fina.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais com interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador qualificado. — É o trabalhador que regula e vigia o funcionamento de uma máquina de modo a extrair dela o melhor rendimento. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias verificadas que estejam fora da sua capacidade de intervenção. Consideram-se operador qualificado os operadores nomeadamente designados por: concentrador de instalações contínuas, operador de autoclaves contínuos, operador de túnel de congelação.

Operador semiqualificado. — É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de relativa complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operador semiqualificado os operadores nomeadamente designados por: capsulador, concentrador de instalações descontínuas (até três boules), operador de autoclaves descontínuos (abertos), operador de bacines, operador de desidratador, operador de estação de bombas de água e colector geral, operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos, operador de máquinas de esterilização e enchimento, operador de misturadora, operador de rotuladora, encartonadora e coladora, operador de trituradora e separadora.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta, afinando as tintas.

Pintor da construção civil. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na respectiva categoria profissional.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que faz recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

Profissional de engenharia (grau I). — É o trabalhador que:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
b) Estuda a aplicação de técnicas de exploração agrícola, fabris e processo;
c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia (grau II). — É o trabalhador que:

a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica;
b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
f) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia (grau III). — É o trabalhador que:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida: os trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessite de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, exploração agrícola, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
d) Tem actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;
e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros cuja actividade pode agregar ou coordenar;
h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Profissionais de engenharia (grau IV). — É o trabalhador que:

a) É primeiro nível de supervisão directa e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
b) Procede à coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto, exploração agrícola e outras;
c) Procede a recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

Profissionais de engenharia (grau V*).* — É o trabalhador que:

a) Supervisiona a equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executada com autonomia;
c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;
e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;
g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
h) Faz geralmente recomendações na escolha e remunerações do pessoal.

Profissional de engenharia (grau VI*).* — É o trabalhador que:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa, sobre vários grupos em assuntos interligados;
b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;
c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitos somente à política global de controlo financeiro da empresa;
d) Assessora e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;
e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação para computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador de electroarco ou oxiacetilénico. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento.

Tanoeiro. — É o trabalhador que constrói qualquer vasilha, segundo as indicações que lhe forem previamente fornecidas, com acabamentos perfeitos, estanques e sem repasse. Emenda madeiras que se partam durante a construção ou que se estrafie e faz acertos de medição sempre que necessário. Procede ainda à reparação de vasilhas usadas de qualquer capacidade.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depo-

sitados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador indiferenciado. — É o trabalhador que executa as funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

Trabalhador de serviços auxiliares. — É o trabalhador que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria prima e outras tarefas que não exijam esforço físico.

Tractorista agrícola. — É o trabalhador que opera com tractores agrícolas e ou outras máquinas agrícolas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal.

ANEXO II

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
0	Director-geral Profissional de engenharia (grau VI)	1 010
1	Adjunto do director-geral Director de serviços Profissional de engenharia (grau V)	841
2	Adjunto do director de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	776
3	Profissional de engenharia (grau III)	676
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau II) Programador de informática Tesoureiro	602
5	Profissional de engenharia (grau I-B)	557
6	Agente técnico agrícola (mais de cinco anos) Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado electricista	512
6	Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Fogueiro-encarregado Guarda-livros Profissional de engenharia (grau I-A)	512
7	Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos) Analista principal Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção) Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Enfermeiro Escriturário principal Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, inspector de vendas Secretário de direcção	480
8	Afinador de máquinas de 1.ª Agente técnico agrícola (até dois anos) Analista de 1.ª Assistente agrícola de 1.ª Bate-chapas de 1.ª Caixa Carpinteiro de 1.ª Classificador de matéria-prima de 1.ª Controlador de produção de 1.ª Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1.ª Ecónomo Educador de infância Escriturário de 1.ª Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Formulador ou preparador Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª Mecânico de automóveis de 1.ª Montador, ajustador de máquinas de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador mecanográfico de 1.ª Operador qualificado de 1.ª Pedreiro de 1.ª Perfurador-verificador de 1.ª Pintor de automóveis ou de máquinas de 1.ª Promotor de vendas Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1.ª Tanoeiro de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª Vendedor	460
9	Afinador de máquinas de 2.ª Analista de 2.ª Assistente agrícola de 2.ª Bate-chapas de 2.ª Caixeiro de 1.ª Canalizador de 1.ª Carpinteiro de 2.ª Classificador de matéria-prima de 2.ª Cobrador Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª Conferente Controlador de produção de 2.ª Cozinheiro de 2.ª Desmanchador-cortador de carnes Escriturário de 2.ª Fogueiro de 2.ª Funileiro-latoeiro de 1.ª Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª Mecânico de automóveis de 2.ª Moleira Montador-ajustador de máquinas de 2.ª	433

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
9	Motorista de ligeiros Operador de máquinas de balancé de 1.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico de 1.ª Operador qualificado de 2.ª Operador semiqualificado de 1.ª Pedreiro de 2.ª Perfurador-verificador de 2.ª Pintor de automóveis ou de máquinas de 2.ª Pintor de construção civil de 1.ª Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2.ª Tanoeiro de 1.ª Torneiro mecânico de 2.ª	433
10	Afinador de máquinas de 3.ª Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Auxiliar de educador de infância Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3.ª Canalizador de 2.ª Caixeiro de 2.ª Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Controlador de produção de 3.ª Controlador de vasilhame de parque Cozinheira de 3.ª Encarregado de campo de 1.ª Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3.ª Fogueiro de 3.ª Funileiro-latoeiro de 3.ª Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª Mecânico de automóveis de 3.ª Montador-ajustador de máquinas de 3.ª Operador de máquinas de balancé de 2.ª Operador de máquinas de latoaria e vazio Operador semiqualificado de 2.ª Perfurador-verificador de 3.ª Pintor de automóveis ou de máquinas de 3.ª Pintor de construção civil de 2.ª Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3.ª Telefonista Torneiro mecânico de 3.ª	425
11	Barrileiro Canalizador de 3.ª Contínuo Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2.ª Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador Porteiro Pré-oficial electricista do 1.º ano Preparador de laboratório Tractorista agrícola	422
12	Ajudante de electricista Ajudante de fogueiro Caixoteiro Empregado de refeitório Engarrafador-enfrascador Estagiário Praticante Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares	417
13	Aprendiz Paquete	406

Lisboa, 21 de Março de 2007.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 6 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional da FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 6 de Julho de 2007. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas da Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 9 de Julho de 2007. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 6 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 31 de de Julho de 2007, a fl. 177 do livro n.º 10, com o n.º 177/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) — Revisão global.

O CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, dá nova redacção às seguintes matérias:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de

Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e 750 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo fixado por lei.

2 — Entende-se por denúncia a apresentação da proposta fundamentada à outra parte, nos termos legais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2 — Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5 — As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

Cláusula 4.ª

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido, sempre que possível, na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 6.ª

Acesso ou preenchimento de vaga

Para o acesso ou preenchimento de vaga deverá ser sempre ouvida a comissão sindical, delegado sindical e ou comissão de trabalhadores.

Cláusula 7.ª

Trabalho eventual

Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.ª

Definição de categorias profissionais

No anexo I são definidas as categorias profissionais neste contrato e as funções que lhes correspondem.

Cláusula 9.ª

Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias, durante mais de 90 dias consecutivos, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

Cláusula 10.ª

Relações nominais, quadro de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 11.ª

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam as condições necessárias.

3 — Para a promoção ou acesso, deverá ser ouvida previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

4 — Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

5 — Os praticantes e os estagiários são promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de dois anos.

6 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos de 3.ª a 2.ª, ao fim de três anos, e de 2.ª a 1.ª, ao fim de quatro anos.

7 — Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos da promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

8 — Os paquetes logo que completem 18 anos de idade são promovidos a contínuos.

Cláusula 12.ª

Antiguidade e certificado de aprendizagem

No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria ou especialidade, salvo acordo escrito do trabalhador;
f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;
g) Passar certificados, contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito pelos trabalhadores, devidamente autenticados;
h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, nos termos da lei;
i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições da segurança social, comissões sindicais e outras a estas inerentes;
j) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do regular e normal funcionamento do mesmo;
l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retri-

buição ou demais regalias, salvo acordo do trabalhador;

d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido, salvo acordo do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.ª;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) Opor-se por qualquer forma ao exercício do controlo de gestão da empresa, nos termos da lei;

k) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.ª

Transporte

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, o transporte de e para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais, situados entre 3 km e 15 km dessas instalações.

2 — Os locais de concentração serão definidos por acordo entre a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

3 — As empresas que não assegurem o transporte previsto nos termos dos números anteriores, subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 16.ª

Formação profissional

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

4 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre formação profissional.

Cláusula 17.ª

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A violação culposa por parte da entidade patronal de direitos e garantias dos trabalhadores dá a estes o direito de rescindir o contrato com direito à indemnização constante da cláusula 55.ª

Cláusula 18.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;

c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.ª

Transferência de trabalhadores

1 — A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.ª

Horário de trabalho e horário móvel — Definição e princípio geral

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como a determinação dos intervalos de descanso.

2 — No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações permanentes de regime individual de trabalho, serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 21.ª

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, serão enviados aos sindicatos dois exemplares do horário de trabalho, dos quais um se destina ao respectivo delegado sindical.

Cláusula 22.ª

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o respectivo intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — As escalas de turnos rotativos só deverão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal deve afixar, sempre que possível, a escala e constituição dos turnos até oito dias antes do seu início.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal antes do início do trabalho. Não são porém permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao termo da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

7 — Aos trabalhadores que laborem em regime de dois turnos rotativos, em que um deles seja parcialmente nocturno, será devido um subsídio de turno no valor de 15 % da remuneração base efectiva.

8 — Este subsídio, com a ressalva do disposto no número seguinte, inclui já a remuneração do trabalho nocturno.

9 — Os turnos referidos no n.º 7 serão efectuados entre as 7 horas e as 24 horas. Sempre que o trabalho seja prestado fora deste horário, o mesmo será pago como trabalho nocturno, com o acréscimo de 35 % sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 23.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas, não podendo exceder cento e vinte horas anuais.

4 — No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras sessenta horas, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar trabalho suplementar, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave.

Nas restantes sessenta horas, o trabalho é facultativo.

5 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transporte colectivo ou da empresa desde o local de trabalho ao da concentração habitual.

6 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7 — Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12 horas ou das 20 horas, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O intervalo para a refeição conta como tempo de trabalho suplementar, até ao limite de meia hora.

8 — Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de € 11,30.

Cláusula 24.ª

Limites de trabalho suplementar

O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de duas horas diárias, dez horas semanais e cento e vinte horas anuais.

Cláusula 25.ª

Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, acompanhado da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 26.ª

Trabalho em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:

a) Quando, em fase de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;
b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 27.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, quatro horas.

3 — Por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador, poderá não ser considerado nocturno o período entre as 6 e as 7 horas, quando não se tratar de prolongamento do período de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.ª

Retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo II e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de € 27,70.

5 — Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos, na proporção dos dias de substituição.

6 — As quebras verificadas nas operações de cobrança e numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

7 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo II.

8 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH=\frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

sendo *RM* a remuneração mensal e *HS* o horário semanal.

Cláusula 29.ª

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome do trabalhador; a respectiva categoria profissional e classe; o número de inscrição da segurança social; o período de trabalho a que corresponde a remuneração, e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dia de descanso semanal, ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 30.ª

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração efectiva:

a) 25 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
b) 35 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 31.ª

Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % das horas seguintes.

Cláusula 32.ª

Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado será pago com o acréscimo correspondente ao dobro da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal, a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.ª, dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 33.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, pelo Natal, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 1 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativo ao ano da cessação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 34.ª

Descanso semanal

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, dia previsto na escala de turnos rotativos, sendo o sábado considerado como dia de descanso complementar. Todos os restantes dias serão considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias de trabalho dois dias de descanso consecutivos, que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula 35.ª

Feriados

São equiparados para todos os efeitos ao descanso semanal, com a remuneração por inteiro, além dos dias considerados feriados obrigatórios pela lei, os seguintes:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal.

Cláusula 36.ª

Período e época de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é ainda aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1 desta cláusula.

4 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, sempre que o solicitem, gozarão as férias simultaneamente, salvo se houver inconveniente para o normal funcionamento do serviço.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio.

9 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio, na proporciona-

lidade de dois dias úteis por cada mês completo de serviço, mantendo-se a proporcionalidade nos casos inferiores a um mês.

Cláusula 37.ª

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, por qualquer compensação económica ou outra ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 38.ª

Violação do direito a férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 39.ª

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se, na data indicada para início das férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio em data a fixar por acordo entre as partes, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 40.ª

Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 41.ª

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com excepção dos dias referidos no n.º 2 da cláusula 36.ª, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectuar até ao início das férias.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 42.ª

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

Cláusula 43.ª

Participação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, deverão ser comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 44.ª

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
c) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma

vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 45.ª

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea *h*) da cláusula 44.ª, quando para além dos limites estabelecidos na cláusula 71.ª

Cláusula 46.ª

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão o direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas, que serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 47.ª

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobe segurança social.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 48.ª

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida com a menção expressa desse facto.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.ª

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;
b) Caducidade;
c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
d) Despedimento colectivo;
e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 50.ª

Cessação por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 51.ª

Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

Cláusula 52.ª

Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;
l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 53.ª

Processo disciplinar em caso de impedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas *c*), *i*) e *j*) do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 54.ª

Inexistência de justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de € 250 a € 1000 àquelas entidades, cujo produto reverterá para o fundo de desemprego.

5 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu

conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr, desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 55.ª

Indemnização por despedimento

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 56.ª

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

Cláusula 57.ª

Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

Cláusula 58.ª

Poder disciplinar

1 — No caso das sanções previstas nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 59.ª, observar-se-á o seguinte:

a) O processo disciplinar deve ser escrito e a acusação, devidamente fundamentada, será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota de culpa, na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;
b) O trabalhador, no prazo de três dias úteis após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação, indicando todas as diligências que se tornem necessárias ao apuramento da verdade, incluindo a consulta do processo por si ou através do seu mandatário.

2 — No caso da sanção prevista na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 59.ª, não é obrigatória a redução a escrito do processo disciplinar.

Cláusula 59.ª

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão verbal;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
d) Despedimento.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar, nos termos do disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime estabelecido na cláusula 53.ª

4 — A sanção disciplinar deverá ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 60.ª

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 61.ª

Protecção à maternidade e paternidade

1 — Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nos números seguintes e na lei sobre maternidade e paternidade.

2 — As trabalhadoras têm os seguintes direitos:

a) A uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
b) Nos casos de nascimentos de múltiplos (gémeos), o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro (o que há-de nascer), impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea *a*);
d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
f) Em caso de morte de nado vivo durante o período de licença de parto, o mesmo período

poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea *g*);

g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

3 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

4 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea *a*) da cláusula anterior e o ressalvo na alínea *h*) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais.

5 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

6 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.os 2 e 3.

Cláusula 62.ª

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com o menor que não tenha completado 18 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, sendo de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

4 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 63.ª

Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

4 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

Cláusula 64.ª

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes pessoais), durante o período em que se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.

4 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;
b) Pequeno-almoço — € 2,80;
c) Almoço ou jantar — € 12,10.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6 — Estas disposições aplicam-se também aos trabalhadores em serviço externo quando, por motivos imprevistos, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

7 — Nas deslocações, o início e o fim do almoço ou jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

8 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

9 — O disposto no n.º 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

CAPÍTULO XI

Previdência e outras garantias sociais

Cláusula 65.ª

Complemento de subsídio de doença

As entidades patronais pagarão aos trabalhadores com baixa por mais de 15 dias, e até 90 dias seguidos ou alternados, por ano civil, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social ou pelo seguro.

Cláusula 66.ª

Complemento da pensão de reforma

A todos os trabalhadores que tiverem, pelo menos, 20 anos de trabalho numa empresa, esta complementará a pensão de reforma por velhice a que os trabalhadores tiverem direito até perfazer 80% do ordenado mínimo da categoria que lhe cabia à data da sua reforma.

Cláusula 67.ª

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão, a todos os trabalhadores, um subsídio de alimentação diário de € 4,45, sem prejuízo do disposto na cláusula 78.ª

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 68.ª

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes têm direito às regalias consagradas na lei.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 69.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria.

2 — Pela entidade patronal devem ser distribuídos aos trabalhadores fatos de trabalho sempre que a execução das tarefas que têm a desempenhar o aconselhe.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 70.ª

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 71.ª

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local apropriado de afixação será reservado pela empresa.

2 — Os delegados sindicais e membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

3 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical. O crédito de horas é referido a período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 72.ª

Números de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais em cada empresa que beneficiam do crédito estabelecido no n.º 3 da cláusula 71.ª é determinado pela seguinte fórmula:

$$6+\frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados pertencentes ao quadro permanente da empresa.

2 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 73.ª

Direito de reunião

Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa dentro dos limites e nos termos fixados na lei.

Cláusula 74.ª

Instalações

As empresas colocarão à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 75.ª

Interpretação e integração do contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do CCT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 76.ª

Retroactividade

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

Cláusula 77.ª

Garantia da manutenção de regalias

Da aplicação da presente convenção colectiva não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer outras regalias constantes à data de entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 78.ª

Pequeníssimas empresas

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de € 3,05.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de encarregado fabril. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado fabril no desempenho das suas funções e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Analista. — É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém. Ajuda a arrumar os diversos produtos no seu lugar, separando-os pela guia de remessa ou outros documentos. Procede ao carregamento dos diversos materiais a expedir.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a

transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos. Pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem liquidados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, dirige e orienta o serviço inerente às suas funções.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de um departamento de serviços administrativos ou do sector de produção.

Chefe de serviços/departamento. — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de serviços e ou departamento de índole administrativa, industrial, agrícola, comercial ou outras.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda de empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos ou outros serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência, e executar diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Demonstrador/repositor. — É o trabalhador que faz a demonstração e ou exposição dos artigos por grosso e a retalho em estabelecimentos e indústrias, arruma e repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias.

Director de serviços/divisão. — É o trabalhador que dirige um ou mais serviços e ou divisões, quer ela seja do âmbito administrativo, comercial, produtivo e ou técnico, entre outros.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou embala o produto por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento. Detecta ainda possíveis deficiências nas embalagens, retirando-as e participando superiormente as anomalias detectadas.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado fabril. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um ou mais sectores de produção, ou de apoio à mesma.

Encarregado de laboratório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de uma ou mais actividades de laboratório de análises e ou ensaios físico-químicos.

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador responsável pela execução de trabalhos de reparação e conservação mecânica, eléctrica e ou construção civil.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à escolha das matérias-primas e produtos por métodos manuais, retirando-lhes todas as impurezas. Pode desempenhar rotativamente estas funções com as de embalador.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento adequado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa o pagamento de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, e ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes, que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor (Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966), providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos acessórios, bem como pelo tratamento de água e boa conservação das instalações.

Guarda. — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, simples ou com juros, e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração de balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona os serviços dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode receber as encomendas.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de estação elevatória — água e esgotos. — É o trabalhador que opera e vigia o funcionamento dos equipamentos das instalações de bombagem e elevação de águas e esgotos: acciona os comandos da instalação relativos à passagem da água pelos filtros, grelhas e sifões e manobra as respectivas comportas, e regista em mapas os valores observados no equipamento das instalações de bombagem destinadas à captação e distribuição de água ou dejectos e colabora na limpeza e conservação dos equipamentos.

Operador de fritadeira. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de fritar batatas, nomeadamente preparação da máquina, verificando a quantidade e qualidade da batata existente no sem-fim da depiladeira. Procede ao enchimento do dispositivo de lavagem e vigia o funcionamento do dispositivo de fritar. Controla o nível do óleo e a temperatura da máquina.

Operador de instalações de tratamento de água. — É o trabalhador que opera e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água: prepara soluções químicas para o tratamento de água a partir de análises efectuadas; interpreta e regista os resultados de leituras e incidentes de exploração; determina o *pH* da água e procede às correcções necessárias, e colabora na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos e zela pela limpeza das instalações e equipamentos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo das operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de empacotar. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina automática utilizada para envolver o produto e fechar a respectiva embalagem, nomeadamente preparando a máquina, colocando a bobina de material de envolvimento no eixo da máquina e regulando as guias. Introduz a película através dos rolos de transporte e prende-os ao mecanismo de embalar. Regula, se necessário, os sistemas que comandam a tensão das bobinas e a velocidade das películas. Posiciona o mecanismo eléctrico de termo-soldagem para o fecho lateral das embalagens. Põe a máquina em funcionamento. Vigia a alimentação da máquina. Corrige o funcionamento da máquina sempre que necessário.

Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas utilizadas para descascar as pinhas e partir o pinhão e outros frutos secos. É o responsável pela alimentação das máquinas. Escolhe, lava, seca e ensaca o pinhão.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadoria nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada dos visitantes.

Praticante. — É o trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode operar eventualmente com telex.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador que executa cargas e descargas, arruma caixas em paletes e executa trabalhos complementares não especializados necessários. Procede ainda à limpeza geral ou parcial da fábrica.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, podendo eventualmente executar outras tarefas compatíveis com a sua função.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torrador de frutos secos. — É o trabalhador que escolhe, prepara e torra frutos secos e zela pelo bom funcionamento das respectivas máquinas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções que efectua. Mantêm-se, no entanto, em vigor os regimes de funções praticados na empresa.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	Director de serviços/divisão	1 048
1	Chefe de serviços/departamento	952
2	Encarregado fabril Encarregado de laboratório Encarregado de manutenção Chefe de vendas	795
3	Ajudante de encarregado fabril Chefe de secção Encarregado de armazém Guarda-livros Tesoureiro	715
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Escriturário principal Fogueiro principal Secretário de direcção	623
5	Analista Caixa Escriturário de 1.ª Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Inspector de vendas Motorista de pesados Motorista vendedor-distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador mecanográfico de 1.ª Pedreiro de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Vendedor	585
6	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador de estação elevatória — águas e esgotos Operador de fritadeira Operador de instalações de tratamento de água Operador de máquinas de empacotar Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador de frutos secos	539
7	Cobrador Escriturário de 2.ª Fogueiro de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico de 2.ª Pedreiro de 2.ª Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro mecânico de 2.ª	529

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador/repositor Escriturário de 3.ª Fogueiro de 3.ª Pedreiro de 3.ª Pré-oficial electricista do 1.º ano Serralheiro mecânico de 3.ª Telefonista	491
9	Ajudante de electricista do 2.º ano Auxiliar de laboratório Estagiário do 2.º ano Guarda Porteiro Praticante do 2.º ano Servente	463
10	Contínuo Embalador Escolhedor	459
11	Ajudante de electricista do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Praticante do 1.º ano	414
12	Aprendiz Paquete	411

Lisboa, 2 de Março de 2007.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos:

Estêvão Miguel e Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 6 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 2 de Agosto de 2007, a fl. 177 do livro n.º 10, com o n.º 182/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente revisão altera o CCT para a indústria de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, e dá nova redacção à seguinte matéria:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem, no território nacional, ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT abrange 380 empresas e 4900 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro do prazo de oito dias a contar da data de recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente contrato colectivo de trabalho mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão classificados nas categorias profissionais definidas no anexo I.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

Não poderão ser admitidos menores com idade inferior a 16 anos e que não possuam as habilitações mínimas legais.

Cláusula 5.ª

Informação livre das condições de trabalho

No acto de admissão a entidade patronal entregará ao trabalhador documento escrito sobre as condições aplicáveis à relação laboral, nos termos legais.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeiro seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 7.ª

Contratos de trabalho a termo

1 — Só é permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, de acordo com o disposto na lei.

2 — Os contratos celebrados nos termos do número anterior deverão obedecer às seguintes condições:

a) O contrato não pode ser inferior a um mês;
b) As horas suplementares nocturnas relativas ao trabalho a termo regem-se pelas normas constantes deste contrato colectivo de trabalho;
c) São devidas a estes trabalhadores todas as regalias existentes para os trabalhadores efectivos da empresa, salvo as relativas à cessação do contrato de trabalho;
d) O salário dos trabalhadores contratados a termo será, no mínimo, o correspondente ao da categoria de auxiliar, salvo se as funções desempenhadas se enquadrarem noutra categoria profissional a que corresponda salário mais elevado.

3 — O trabalhador contratado a termo tem direito a preencher qualquer vaga que se verifique na empresa, nos termos em que o mesmo direito compete ao pessoal substituto e logo a seguir a este.

Cláusula 8.ª

Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — Enquanto durar a substituição, o trabalhador substituto terá direito à mesma retribuição do trabalhador substituído.

3 — Se o trabalhador, no entanto, continuar ao serviço durante mais duas semanas após o regresso do substituído, a admissão considerar-se-á definitiva, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

4 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

Cláusula 9.ª

Acessos

1 — A menos que seja acordado regime mais favorável entre o trabalhador e a entidade patronal, serão classificados como aspirantes ou como aprendizes todos os trabalhadores que ingressem na profissão, consoante desempenhem funções, respectivamente, no sector de fabrico ou nos serviços complementares de fabrico e desde que não lhes caiba outra categoria nos termos da cláusula 12.ª

2 — Nenhum trabalhador poderá permanecer mais de dois anos na categoria de auxiliar (de fabrico ou

dos serviços complementares), aspirante ou aprendiz, devendo obrigatoriamente aceder às categorias superiores decorrido esse prazo.

3 — O oficial de 3.ª ou o operário de 2.ª podem, ao fim de três anos, requerer exame de competência, respectivamente, a oficial de 2.ª e ou a operário de 1.ª, ocupando as novas vagas na empresa desde que haja vaga no quadro.

4 — Independentemente do disposto no número anterior, o oficial de 3.ª ou o operário de 2.ª serão obrigatoriamente promovidos a oficial de 2.ª e ou operário de 1.ª logo que cumpram o tempo de cinco anos naquelas categorias.

5 — O oficial de 2.ª e o operário de 1.ª com dois anos de permanência nessa categoria poderão requerer o competente exame de qualificação, respectivamente, a oficial de 1.ª e a encarregado, ocupando as novas categorias na empresa desde que haja vaga no quadro.

6 — O oficial de 1.ª com três anos de permanência nesta categoria poderá requerer o competente exame de qualificação a mestre ao técnico, ocupando a nova categoria na empresa desde que haja vaga no quadro.

7 — A proporção do pessoal em relação às diferentes categorias é o constante do anexo II, «Quadros obrigatórios».

8 — As vagas abertas deixadas pelos trabalhadores promovidos serão obrigatoriamente preenchidas.

9 — Nenhum trabalhador se poderá recusar a efectuar tarefas que digam respeito a categoria igual ou inferior à sua.

Cláusula 10.ª

Mudança da entidade patronal

Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional constante do certificado de trabalho emitido pela anterior entidade patronal, desde que antes do início da relação laboral este seja facultado pelo trabalhador à nova entidade patronal.

Cláusula 11.ª

Quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a preencher o quadro de pessoal com dados relativos ao mês de Outubro e respeitantes a todas as pessoas ao seu serviço, independentemente do vínculo, o qual será entregue durante o mês de Novembro.

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 12.ª

Retribuição mínima

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT são remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às remunerações mínimas fixadas em anexo.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora ou o salário diário utilizar-se-ão as seguintes fórmulas:

a) Salário/hora:

$$\frac{\textit{Ordenado semanal} \times 12}{\textit{Número de horas semanais} \times 52}$$

b) Salário diário:

$$\frac{\textit{Salário mensal}}{30}$$

Cláusula 13.ª

Funções inerentes a outras categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a retribuição correspondente a esses serviços.

Cláusula 14.ª

Benefício da refeição

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores, desde que iniciem o período de trabalho antes das 7 horas.

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 3,80 a título de alimentação, por qualquer dia em que prestam, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer em espécie o almoço ou o jantar.

Cláusula 15.ª

Diuturnidades

1 — Por cada grupo de cinco anos de trabalho será concedido ao trabalhador o direito a uma diuturnidade, até ao máximo de seis.

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de € 11 mensais.

3 — A promoção de um trabalhador não prejudica o direito que ele tem às diuturnidades já vencidas.

Cláusula 16.ª

Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro, os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Com referência ao ano de admissão e ano da cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de serviço prestado em cada um desses anos.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 17.ª

Horário de trabalho

O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

Cláusula 18.ª

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

3 — A entidade patronal deverá, sempre que possível, efectuar a constituição dos turnos até 60 dias antes do seu início e afixá-la com 30 dias de antecedência.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre trabalhadores interessados e a entidade patronal.

5 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos é sempre devido subsídio de turno, sem prejuízo do subsídio nocturno quando devido.

Cláusula 19.ª

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

2 — Os trabalhadores não são obrigados à prestação de trabalho suplementar quando havendo motivos atendíveis, designadamente a assistência imprescindível ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

Cláusula 20.ª

Isenção do horário de trabalho

1 — Pode ser concedido isenção do horário de trabalho para os trabalhadores que exerçam cargos de confiança ou de direcção e ainda em categorias profissionais em que tal se justifique.

2 — A isenção do horário de trabalho confere ao trabalhador direito a um subsídio mensal de 20% a 30% do vencimento mensal.

3 — O acordo entre a entidade patronal e o trabalhador onde se estabelecer a isenção do horário deverá ser remetido à Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 21.ª

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo da remuneração de 100%.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista na cláusula 12.ª

Cláusula 22.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 50%, sem prejuízo do acréscimo por trabalho extraordinário quando a este haja lugar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 23.ª

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal direito irrenunciável.

2 — O direito a férias, bem como o respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da sua admissão, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 24.ª

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à parte proporcional das férias e respectivo subsídio dos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

Cláusula 24.ª

Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é ainda aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — A retribuição referente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se

estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

4 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, com excepção dos dias respeitantes ao n.º 2, o qual deve ser pago antes do início daquele período.

Cláusula 25.ª

Fixação da época de férias

1 — A fixação da época das férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.ª

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedido, desde que o solicitem, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser afixada entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — A relação de férias tem de ser afixada na empresa até 15 de Abril de cada ano.

6 — Uma vez fixado, o período de férias só pode ser alterado com o expresso acordo de ambas as partes, cada uma delas tendo direito a ser indemnizada pelos prejuízos decorrentes da alteração, quando devidamente comprovados.

Cláusula 26.ª

Encerramento total para férias

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das suas secções, para efeito de concessão de férias.

2 — O período de encerramento terá de ser acordado entre a empresa e a comissão sindical e comunicado por escrito aos trabalhadores por meio de edital afixado na empresa até Fevereiro de cada ano.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as férias têm de ser concedidas entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Ao trabalhador que, durante o encerramento da empresa, não tiver direito a férias será garantida a remuneração do período de inactividade.

Cláusula 27.ª

Proibição de interrupção de férias

É proibido à entidade patronal interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

Cláusula 28.ª

Doença ou férias e violação do direito a férias

1 — As férias não podem coincidir com períodos de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 25.ª e no n.º 4 da cláusula 24.ª

2 — Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a aludida situação de doença relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e comprovar o dia do início da doença, bem como o seu termo.

4 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, as suas obrigações relativas a férias nos termos expostos pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio.

Cláusula 29.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — No caso de incorporação no serviço militar, sendo conhecida a data da incorporação, com a antecedência mínima de 40 dias, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores férias vencidas no decurso desse ano e respectivo subsídio.

Cláusula 30.ª

Férias e cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO II

Descanso semanal e feriados

Cláusula 31.ª

Descanso semanal

Para os trabalhadores abrangidos por este contrato o descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o descanso complementar para os trabalhadores da pastelaria o sábado ou a segunda-feira ou metade do período normal de trabalho do sábado e para os trabalhadores de confeitaria e conservação de fruta o sábado.

Cláusula 32.ª

Feriados

1 — São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal e não recuperáveis, os dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa e domingo de Páscoa;
25 de Abril e 1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro; e
Feriado municipal (da localidade onde o trabalhador presta serviço).

2 — É expressamente proibido o trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

Cláusula 33.ª

Remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados

A remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados, quando nestes haja prestação de trabalho, é igual ao triplo da remuneração normal.

Cláusula 34.ª

Descanso compensatório

1 — O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal obrigatório, além da retribuição referida na cláusula 33.ª, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes.

2 — Quando ocorrer prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado os trabalhadores têm direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas efectuadas.

3 — O trabalho suplementar confere também direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas efectuadas.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 35.ª

Noção de falta e seu âmbito

1 — Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, desde que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — A entidade patronal não poderá, nestas circunstâncias, impedir o trabalhador de retomar em qualquer altura o seu trabalho.

Cláusula 36.ª

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
c) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
h) Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
i) Os candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Para efeitos desta cláusula, é considerado cônjuge a pessoa única que viva maritalmente com o trabalhador.

Cláusula 37.ª

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas que não possam integrar-se na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determinam a redução no período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 38.ª

Impedimentos prolongados

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato

Cláusula 39.ª

Causas de extinção

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;
b) Revogação;
c) Resolução;
d) Renúncia.

Cláusula 40.ª

Mútuo acordo das partes

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para cada parte.

2 — Desse documento pode constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 41.ª

Despedimento com justa causa

1 — A cessação do contrato por despedimento da entidade patronal com justa causa só poderá verificar-se quando exista comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão designadamente justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador enumerados no n.º 3 do artigo 396.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou em qualquer futuro diploma legal que venha a regular esta matéria.

3 — O apuramento da verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, nos termos e segundo o preceituado neste contrato colectivo de trabalho e na lei geral sobre despedimentos.

4 — Concluindo-se, nas instâncias próprias, que o despedimento é inadequado ou injusto, o trabalhador fica com direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo e com a antiguidade que lhe pertencia.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de ordenado por cada ano completo de casa, não podendo a indemnização ser inferior a três meses.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização será o dobro da prevista no número anterior.

7 — Os trabalhadores com mais de 45 anos de idade e o mínimo de 20 anos de casa terão ainda direito a uma indemnização base de € 25 por cada ano de casa.

Cláusula 42.ª

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

5 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de higiene e segurança e saúde no trabalho;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante legítimo.

6 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

7 — A cessação do contrato nos termos das alíneas *a*) e *f*) do n.º 5 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista nos n.os 5 e 7 da cláusula 41.ª

Cláusula 43.ª

Caducidade do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho caduca:

a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou da empresa o receber;
c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1 desta cláusula, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

CAPÍTULO VII

Deveres e garantias das partes

SECÇÃO I

Deveres

Cláusula 44.ª

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente o contrato;
b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
d) Exigir do trabalhador apenas trabalho compatível com a sua profissão;
e) Prestar ao Sindicato todos os elementos relativos ao cumprimento do contrato, quando solicitado;
f) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e, na medida do possível, boas condições materiais, especialmente no que concerne a comodidade, higiene e segurança;
g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições de previdência ou comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato.

Cláusula 45.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes forem confiadas;
b) Guardar segredo profissional;
c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao objecto do contrato de trabalho;
d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
e) Zelar pelo bom estado do material que lhe for confiado;
f) Informar, com imparcialidade e isenção, em todos os aspectos morais, disciplinares e de eficiência e competência profissionais dos seus subordinados;
g) Dar estrito cumprimento a este contrato e observar os regulamentos internos.

SECÇÃO II

Garantias

Cláusula 46.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — Não é permitido à entidade patronal:

a) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona, fora da unidade em que presta serviço, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea *b*) do número anterior não causar prejuízo sério ao trabalhador, a entidade patronal poderá transferi-lo desde que lhe custeie as despesas de transporte e deslocações, cabendo à entidade patronal a prova de inexistência de prejuízo.

3 — Havendo prejuízo, o trabalhador terá sempre direito de exigir a indemnização prevista na cláusula 41.ª

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.ª

Protecção à maternidade e paternidade

Para além dos direitos estipulados no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores são assegurados,

em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nas cláusulas seguintes.

Cláusula 48.ª

Licença por maternidade

As trabalhadoras têm os seguintes direitos:

a) A uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
b) Nos casos de nascimentos de múltiplos (gémeos), o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro (o que há-de nascer), impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário paro prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea *a*);
d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
f) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea *g*);
g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

Cláusula 49.ª

Licença por maternidade

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea *a*) da cláusula anterior e o ressalvo na alínea *h*) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.os 2 e 3.

Cláusula 50.ª

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em termo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.os 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

Cláusula 51.ª

Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente (por escrito e mediante apresentação de atestado médico), amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora (cada um) para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 52.ª

Suspensão da prestação de trabalho

O pai ou a mãe trabalhador tem direito a suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do

filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

Cláusula 53.ª

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 54.ª

Trabalhador-estudante

Aos trabalhadores que frequentem qualquer curso de ensino oficial ou equivalente aplicar-se-lhes-á o regime estabelecido na lei.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 55.ª

Obrigação das empresas

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

CAPÍTULO X

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 56.ª

Subsídio de doença

1 — Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal completará mensalmente ao trabalhador a diferença entre a remuneração mensal ilíquida auferida à data da baixa e o subsídio mensal atribuído pela segurança social, até ao limite de 90 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Esta obrigação não existe se o tempo de baixa não exceder os 15 dias.

3 — Esta obrigação não existe igualmente para os primeiros sete dias de cada baixa.

Cláusula 57.ª

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho, a entidade patronal completará o vencimento do trabalhador sinistrado nos termos do disposto nos n.^{os} 1 e 2 da cláusula anterior.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal deverá providenciar no sentido da reconversão dos sinistrados para o desempenho de funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente.

3 — No caso de o não efectuar, a entidade patronal deverá comprovar as razões da impossibilidade da reconversão.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 58.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 60.ª

Conceito de infracção disciplinar

É havido como infracção disciplinar do trabalhador, para efeitos do presente contrato colectivo, o facto voluntário doloso que consista, quer em acção quer em omissão por ele praticada, em violação dos específicos deveres decorrentes desta convenção.

Cláusula 61.ª

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá iniciar-se no prazo de 60 dias a partir da data em que a entidade patronal teve conhecimento da prática das irregularidades que o determinam.

2 — O início da instauração do processo disciplinar, assim como todas as diligências probatórias, tem de ser comunicado à comissão ou delegados sindicais da empresa (se os houver), que acompanharão todos os trâmites do processo, bem como ao Sindicato, que poderá estar representado para esse efeito.

3 — Se o processo estiver parado por mais de 20 dias, sem despacho justificativo ou posição de espera pelo cumprimento de diligências marcadas, deverá ser mandado arquivar.

4 — Além dos autos de ocorrência e de diligências que forem reputadas convenientes, de um processo disciplinar constará necessariamente uma nota de culpa

e um despacho decisório, onde se registarão as conclusões finais e as eventuais sanções disciplinares a aplicar.

5 — A infracção por parte da empresa do disposto nos números anteriores implica a nulidade do processo disciplinar.

Cláusula 62.ª

Garantias de defesa

1 — São asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação são concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, ficando uma cópia em poder do trabalhador;
b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, bem como o rol de testemunhas no prazo de 10 dias;
c) Todas as testemunhas indicadas pelo trabalhador têm de ser ouvidas até ao máximo de 10 dias;
d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o Sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade será considerada nula e abusiva.

Cláusula 63.ª

Suspensão do trabalhador

1 — A empresa pode suspender, no início ou no decurso do processo disciplinar, o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente.

2 — Porém, não é lícito, em qualquer dos casos apontados no n.º 1, suspender o pagamento da retribuição.

3 — O trabalhador, bem como o Sindicato, será avisado, por escrito, da suspensão.

Cláusula 64.ª

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples ou admoestação verbal;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão com perda de retribuição de 1 a 12 dias;
d) Despedimento.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos

Cláusula 65.ª

Regulamentos internos

1 — As entidades patronais poderão elaborar regulamentos internos uma vez que não colidam com os termos deste contrato ou a lei geral.

2 — O regulamento deverá ser afixado pela empresa e distribuído um exemplar a cada trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical na empresa

Cláusula 66.ª

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei geral.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 67.ª

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 68.ª

Garantias dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

a) Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respectiva;
b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

Cláusula 69.ª

Direitos e deveres dos delegados sindicais

Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço;
b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados sindicais avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;
c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 70.ª

Actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

a) Nos estabelecimentos com mais de 50 trabalhadores, a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais, quando estes o solicitem, um local apropriado para o exercício das suas funções; nas empresas com mais de 150 trabalhadores a atribuição desse local seria a título permanente;
b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados e desde que assegurada a normalidade da laboração;
c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos e convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário de serviço, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de retribuição ou de direitos decorrentes da efectividade de trabalho, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com a afixação de convocatória;
e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas *b*) e *d*), desde que seja avisada com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 71.ª

Quotização

1 — As entidades patronais enquanto abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

2 — O desconto das verbas de quotização nos vencimentos dos trabalhadores sindicalizados só será processado mediante autorização por escrito dos interessados, em modelo a fornecer ao Sindicato.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 72.ª

Manutenção das regalias adquiridas

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

ANEXO I

Categorias profissionais

Sector de fabrico

Mestre ou técnico. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho fabril, nele intervindo onde e quando necessário.

Oficial de 1.ª — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre ou técnico, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 2.ª — É o trabalhador que trabalha com o forno, qualquer que seja a sua área, coadjuva o oficial de 1.ª no exercício das suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 3.ª — É o trabalhador que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os oficiais de 1.ª e 2.ª nas suas funções, substituindo este nas suas faltas e impedimentos.

Auxiliar de fabrico. — É o trabalhador que tem a seu cargo a movimentação de produtos e matérias-primas e ou operações auxiliares de fabrico.

Aspirante. — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das suas funções dos oficiais e do auxiliar de fabrico.

Serviços complementares de fabrico

Encarregado(a). — É o trabalhador que dirige, coordena e executa tarefas de embalagem de produtos fabricados ou outros serviços complementares.

Operário(a) de 1.ª — É o trabalhador que executa tarefas de lavagem, descasque e corte de fruta, pesagem de matérias-primas em fase anterior do fabrico, operações de embalagem e afins e outros serviços complementares pós-fabrico, competindo-lhe ainda a arrumação do seu posto de trabalho. Substitui o(a) encarregado(a) nas suas faltas e impedimentos.

Operário de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o(a) operário(a) de 1.ª, substituindo-o(a) nas suas faltas e impedimentos, dentro da mesma linha de funções. Compete-lhe igualmente a arrumação do seu posto de trabalho.

Auxiliar de serviços complementares. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares no âmbito exclusivo dos serviços complementares de fabrico, definidas para o(a) operário(a) de 1.ª

Aprendiz. — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das funções dos(as) operários(as).

ANEXO II

Quadros obrigatórios

1 — É obrigatória a existência de um mestre em todas as firmas com mais de seis trabalhadores ao seu serviço.

2 — É obrigatória a existência de oficiais de 1.ª em todas as firmas, independentemente do número de trabalhadores, quando não exista o lugar de mestre na respectiva firma.

3 — Nas firmas com mais de três trabalhadores ao seu serviço, é sempre obrigatória a existência de oficiais de 1.ª

4 — Os oficiais de 2.ª não poderão exceder a proporção de dois por cada oficial de 1.ª

5 — Os oficiais de 3.ª não poderão exceder a proporção de três por cada oficial de 2.ª

6 — Os auxiliares de fabrico não poderão exceder número igual à soma de todos os oficiais de 1.ª, 2.ª e 3.ª

7 — Os aspirantes não poderão exceder o número de auxiliares.

8 — É obrigatória a existência de um(a) encarregado(a) em todas as empresas com mais de 25 trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

9 — É obrigatória a existência de operários(as) de 1.ª em todas as empresas com mais de três trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

10 — Os(as) operários(as) de 2.ª não poderão exceder a proporção de dois(duas) operários(as) de 1.ª

11 — Os auxiliares dos serviços complementares não poderão exceder o dobro da soma do número de operários(as) de 1.ª e 2.ª

12 — Os aprendizes não poderão exceder o número de auxiliares dos serviços complementares.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Designação e categorias profissionais	Sectores	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Sector fabril		
Mestre	666	601
Técnico(a) de higiene e qualidade	630	563,50
Oficial de 1.ª	602	528
Controlador(a) de qualidade	572,50	498
Oficial de 2.ª	541,50	471,50
Oficial de 3.ª	489	448,50
Auxiliar de fabrico	433	421,50
Aspirante	403	403
Sectores complementares de fabrico		
Encarregado(a)	490	456,50
Operário(a) de 1.ª	447	436
Operário(a) de 2.ª	434	420
Auxiliares de serviços complementares	416,50	416,50
Aprendiz	403	403

Lisboa, 25 de Julho de 2007.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 1 de Agosto de 2007, a fl. 177 do livro n.º 10, com o n.º 179/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ALIF — Assoc. da Ind. Alimentar pelo Frio e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela Associação da Indústria Alimentar pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 80 empresas a que correspondem 3040 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais.

2 — O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

4 — A tabela salarial, em anexo II, e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

Cláusula 3.ª

Denúncia do contrato

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em 30 dias.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

3 — As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir a escolaridade obrigatória e serem atendidas outras habilitações específicas exigidas por lei.

2 — Os trabalhadores mais idosos que exerçam funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de vagas fora das mesmas, mesmo que temporariamente.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;
c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Nos contratos de trabalho a termo o período em apreço é de 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses ou nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, o empregador para denunciar o contrato tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 6.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo II.

Cláusula 7.ª

Acesso automático

1 — Os aprendizes serão promovidos à respectiva categoria profissional ao fim de um ano, ou logo que atinjam 18 anos de idade, salvo para os trabalhadores de fabrico em que o período de aprendizagem será de meio ano.

2 — Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais após um ano de prática.

3 — As categorias profissionais designadas por 3.ª e 2.ª serão promovidas às classes imediatas ao fim de três anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.ª

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;
c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;
d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões e capacidade física;
f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
g) Permitir a afixação, em local próprio e visível, de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;
h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;
i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessário, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;
k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador.

Cláusula 9.ª

Cobrança de quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço no mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que o número anterior produza efeitos deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 10.ª

Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 11.ª

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;
d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 12.ª;
f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções.

2 — A prática culposa pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a indemnização legal respectiva.

Cláusula 12.ª

Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

Cláusula 13.ª

Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 14.ª

Local de trabalho

O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido, sem embargo do previsto na cláusula 12.ª

Cláusula 15.ª

Horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais, se existirem, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias e comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 16.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, devendo observar-se um intervalo que não poderá ser inferior a meia hora nem superior a duas horas, após cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Os trabalhadores beneficiarão de uma pausa diária de dez minutos, que contará como tempo efectivo de serviço em período a determinar pela entidade empregadora.

3 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máximo de uma hora, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

Cláusula 17.ª

Horário por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, que será o domingo, tendo ainda direito a uma folga suplementar ao sábado ou à segunda-feira.

6 — No horário por turnos, os intervalos para refeição de duração de trinta minutos não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 — Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno diferenciado, consoante:

a) Regime de três ou mais turnos rotativos;
b) Regime de dois turnos rotativos.

8 — O subsídio de turno não deverá ser inferior a 13 % no regime de três turnos e a 8 % no regime de dois turnos, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho nocturno.

Cláusula 18.ª

Horário especial — Limites aos períodos normais de trabalho

1 — O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de quarenta horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 18 semanas.

2 — A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de sessenta horas.

3 — Quando da prestação de cinquenta horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10 % da retribuição de base mensal; ocorrendo a prestação de sessenta horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10 % da sua retribuição base mensal e assegurará a alimentação ou, em alternativa, pagará a esse título € 4 diários.

4 — O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de onze horas.

5 — Se a alteração do horário de trabalho provocar acréscimo de despesas de transporte, o empregador, prévia e individualmente, acordará com o trabalhador o pagamento dessas despesas.

6 — Os trabalhadores que nos termos das disposições legais em vigor sejam objecto de regimes de protecção laboral especial, em virtude do seu estado ou situação, são dispensados deste tipo de horário, podendo sempre o empregador exigir prova demonstrativa do prejuízo e ou incompatibilidade resultante da sua aplicação.

Cláusula 19.ª

Isenção do horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais, necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 — Aos efeitos de isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3 — A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 25 % da retribuição base auferida;
b) Para as restantes situações, 10 % da retribuição base auferida.

Cláusula 20.ª

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal será o domingo e o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Excepcionalmente, nas empresas com produções sazonais e mediante pré-aviso de uma semana, o dia de descanso complementar poderá ser alterado para a segunda-feira, determinando uma compensação de 10 % sobre a retribuição de base diária.

Cláusula 21.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o período compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, de 1 de Maio a 31 de Outubro, e das 19 horas às 7 horas, de 1 de Novembro a 30 de Abril.

2 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

Cláusula 22.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.ª hora;
b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriados será pago com o acréscimo de 100 %.

5 — Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis imediatos, ou, no caso de acordo prévio com o trabalhador, nos 90 dias seguintes.

6 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

7 — O descanso compensatório vence-se quando fizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados, que será gozado no período de 30 dias.

8 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.ª

Retribuições mínimas mensais

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as retribuições certas mínimas constantes do anexo II.

2 — A empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, vencimento normal, horas extra, subsídios, descontos, montante a receber e denominação da entidade seguradora de acidentes de trabalho.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço, em numerário, através de cheque ou transferência bancária.

4 — A folha de vencimentos pode por razões de organização interna da empresa não corresponder ao mês de calendário devendo-se, contudo, dar informação precisa sobre o período a que respeita.

Cláusula 23.ª-A

Prémios

1 — As entidades patronais poderão atribuir, com o acordo dos trabalhadores, incentivos de carácter pecuniário, mensais, trimestrais ou com outra periodicidade.

2 — Estes incentivos poderão, designadamente, ter a natureza de prémios de produtividade, de desempenho e assiduidade.

3 — O pagamento destas importâncias aos trabalhadores, nos períodos de referência respectivos, não está antecipadamente garantido.

4 — O regime de atribuição das prestações em causa terá de ser devidamente regulamentado pelas entidades patronais, em regulamento interno, nos termos da lei.

5 — Sem embargo de disposição em contrário resultante de contrato individual de trabalho os outorgantes desta convenção consideram que quaisquer abonos ou subsídios de produtividade, desempenho, assiduidade ou similares, ainda que pagos com regularidade, quando não estando antecipadamente garantidos, não integram o conceito de retribuição, podendo vir a ser modificados ou suprimidos mediante prévia comunicação.

Cláusula 24.ª

Cálculo da retribuição horária e diária

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

a) Retribuição diária o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD=\frac{RM}{30}$$

b) Retribuição horária — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH=\frac{12\times RM}{52\times HS}$$

sendo:

RM = retribuição mensal;
HS = horário semanal.

Cláusula 25.ª

Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de € 30.

Cláusula 26.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;
b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 27.ª

Deslocações

1 — Considera-se existir deslocação quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local de trabalho, obrigando-se o trabalhador a efectuar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — Nas deslocações que os trabalhadores tenham de efectuar ao serviço da empresa esta fica obrigada, para além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço — € 2,30;
Almoço ou jantar — € 8,80;
Ceia — € 4;
Dormida contra a apresentação de documento de despesa — até ao máximo de € 50.

Cláusula 28.ª

Utilização de veículo pelo trabalhador

1 — Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguez do condutor comprovados judicialmente.

2 — Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro de gasolina super que vigorar.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.ª

Feriados

São feriados obrigatórios os previstos na lei, equiparando-se a estes a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, os quais podem ser observados, em substituição, em qualquer outro dia previamente acordado entre o empregador e os trabalhadores.

Cláusula 30.ª

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade ao serviço.

3 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 31.ª

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador, resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

Cláusula 32.ª

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na even-

tualidade de ter apenas faltas justificadas no ano anterior, nos seguintes termos:

2.1 — Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

2.2 — Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

2.3 — Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — Não relevam, para efeitos do número anterior, as faltas no dia 24 de Dezembro.

Cláusula 33.ª

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante corresponde à retribuição de base mensal e a demais prestações retributivas permanentes que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O aumento da duração do período de férias em consequência da ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 34.ª

Marcação do período de férias

1 — O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5 — O período de férias pode ser interpolado por acordo estabelecido entre o empregador e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6 — O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de Outubro.

Cláusula 35.ª

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 36.ª

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 36.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhado, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 37.ª

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 38.ª

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 39.ª

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;
b) Até cinco dias consecutivos motivada por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;
c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante;
e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos legais;
g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
j) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro;
k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 40.ª

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 41.ª

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção de doença;
b) Por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das respeitantes ao dia 24 de Dezembro, se autorizado;
e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3 — Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 39.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *i*) do n.º 2 da cláusula 39.ª, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave.

6 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que mesmas determinem a perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 42.ª

Impedimento prolongado

1 — Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2 — É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.ª

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO IX

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 44.ª

Maternidade e paternidade

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;
c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:

1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

3 — O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 45.ª

Princípios gerais

1 — Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo, para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4 — Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5 — É proibido ao empregador:

a) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;
b) Obrigar as mulheres ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos, ou a suportar individualmente pesos superiores a 15 kg.

CAPÍTULO XI

Das sanções disciplinares

Cláusula 46.ª

Sanções

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão registada;
b) Sanção pecuniária;
c) Perda de dias de férias;
d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela infracção.

3 — Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem a audiência prévia do trabalhador.

4 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 47.ª

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 48.ª

Dirigentes sindicais

1 — Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 49.ª

Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 50.ª

Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

Cláusula 51.ª

Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de cinco horas mensais ou de oito horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores — 1;
b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores — 2;
c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores — 3;
d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores — 6;
e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores — 6 mais 1 por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — O crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6 — Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 52.ª

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou a comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 53.ª

Informação sindical

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 54.ª

Direito a informação e consulta

1 — Os delegados e a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se pela sua complexidade se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 55.ª

Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 56.ª

Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

SECÇÃO III

Comissão sindical de empresas

Cláusula 57.ª

Reuniões com entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 58.ª

Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a dois meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a três meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste contrato entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 59.ª

Proibição à discriminação por actividade sindical

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 60.ª

Refeitórios

1 — As empresas com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 61.ª

Manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou classe ou de retribuição, nem diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente não contempladas neste CCT.

Cláusula 62.ª

Revisão

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Dezembro de 1991, e das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 34, de 15 de Setembro de 1992, 26, de 15 de Julho de 1995, e 33, de 8 de Setembro de 1996.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista/distribuidor. — É o trabalhador que acompanha o motorista (quando tal for julgado necessário ou conveniente pela entidade empregadora) auxiliando-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

Apontador/conferente. — É o trabalhador que controla e regista as entradas e saídas de matérias-primas ou subsidiárias e de produtos acabados, bem como as entradas e saídas de pessoal e o tempo gasto nas diferentes tarefas fabris para determinação de custos. Controla ainda a movimentação de produtos na unidade fabril, processando os documentos necessários à execução dos serviços respectivos.

Aprendiz. — É o trabalhador que, admitido sem prática, se inicia na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respectivo.

Chefe de controlo de qualidade. — É o trabalhador habilitado com formação própria que estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação dos produtos alimentares, apoiando-se num laboratório; estabelece normas de fabrico; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; define os parâmetros de controlo da qualidade dos produtos à recepção, ao longo da linha de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão das mesmas; elabora normas e condições de salubridade do pessoal e das instalações.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa as actividades que lhe são próprias, exercer dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Comprador de peixe. — É o trabalhador que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco, competindo-lhe, ainda, orientar a preparação e embalamento com vista à boa conservação.

Controlador da qualidade. — É o trabalhador que tem a seu cargo a observância do cumprimento dos parâmetros de qualidade previamente definidos para cada produto, desde a sua entrada até à expedição. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples.

Director de produção. — É o trabalhador responsável directo por todo o processo de fabrico e qualidade, incluindo a composição e aditivos incorporados nos produtos fabricados.

Encarregado. — É o trabalhador que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

Encarregado geral. — É o trabalhador responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluído, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas; providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo de segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Guarda/porteiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância e defesa das instalações e valores que lhe sejam confiados, regista a entrada e saída de viaturas e vigia a entrada e saída dos trabalhadores da empresa e visitantes.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio. Monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluído frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela boa conservação e manutenção dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Pode ainda efectuar cobranças das respectivas mercadorias.

Motorista/vendedor/distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Operador de armazém. — É o trabalhador que num armazém frigorífico procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados. Procede ainda a cargas e descargas de produtos.

Operador de manutenção. — É o trabalhador que realiza as operações de manutenção, de acordo com os planos de trabalho, normas e procedimentos.

Praticante. — É o trabalhador que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respectivas categorias profissionais.

Preparador de produtos congelados. — É o trabalhador que manipula os produtos destinados à congelação em quaisquer das fases da transformação. Para o efeito, prepara, confecciona e embala ou executa qualquer actividade afim.

Repositor/promotor. — É o trabalhador que procede nos postos de venda ao preenchimento dos expositores frigoríficos e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que executa a manutenção preventiva de acordo com os planos traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função utiliza manuais, esquemas, procedimentos e outros instrumentos devendo contribuir com sugestões para a melhoria dos mesmos, com o objectivo de manter as máquinas e equipamentos em perfeito estado operacional. Regista informativamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção. Faz a análise das folhas de serviço para minimizar as paragens dos equipamentos e máquinas.

Trabalhador de fabrico — produtos congelados. — É o trabalhador que, numa unidade fabril, executa quaisquer tarefas relativas à laboração, tais como serrar ou desmantelar produtos congelados, movimentação manual ou mecânica de matérias-primas ou subsidiárias, produtos acabados ou em transformação. Procede ainda a cargas, descargas e arrumações dentro das câmaras frigoríficas.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director de produção	680
II	Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado geral	580
III	Chefe de secção Encarregado Técnico de manutenção	500
IV	Comprador de peixe Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª Motorista de pesados Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões) Operador de manutenção de 1.ª Subchefe de secção	480
V	Apontador conferente Carpinteiro Controlador de qualidade Fogueiro de 2.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª Motorista de ligeiros Operador de manutenção de 2.ª	460
VI	Distribuidor/ajudante de motorista Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação, aquecimento de 3.ª Operador de armazém Operador de manutenção de 3.ª Repositor/promotor Trabalhador de fabrico — produtos congelados	450
VII	Guarda/porteiro Preparador de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém	415
VIII	Praticante	(*) 370
IX	Aprendiz	340

(*) Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 20 de Abril de 2007.

Pela ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

Manuel Joaquim Tavares Marques, mandatário.

Depositado em 30 de Julho de 2007, a fl. 176 do livro n.º 10, com o n.º 175/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.os 41, de 8 de Novembro de 2005, e 35, de 22 de Setembro de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se no distrito de Santarém (exceptuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e, no distrito de Lisboa, no concelho de Vila Franca de Xira.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.ª, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas nos anexos I e II, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — . . . .

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2007 e serão revistas anualmente.

3 — . . . .

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 33.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de anti-

guidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades no valor de € 7,90 cada, a partir de 1 de Janeiro de 2007.

2 — . . . .

3 — . . . .

Cláusula 34.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 1,55 a partir de 1 de Janeiro de 2007, por cada dia de trabalho prestado.

2 — . . . .

Cláusula 44.ª

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de € 27 a partir de 1 de Janeiro de 2007 pelo exercício de funções de chefia.

2 — . . . .

3 — . . . .

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações

Cláusula 51.ª

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;
b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 8,50, a partir de 1 de Janeiro de 2007, para almoço, jantar ou ceia, e até ao valor de € 2,70, a partir de 1 de Janeiro de 2007, para o pequeno-almoço.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

Grau	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007 (euros)
I	Encarregado geral de exploração ou feitor	492
II	Adegueiro Arrozeiro Auxiliar de veterinário Caldeireiro Carvoeiro Caseiro do nível A Encarregado do sector Enxertador Jardineiro Lagareiro ou mestre lagareiro Operador de máquinas industriais Tirador de cortiça amadia e empilhador	474
III	Apanhador de pinhas Fiel de armazém Operador de máquinas agrícolas Resineiro Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado Vigilante de aviário	468
IV	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Carregador e descarregador de sacos Caseiro do nível B Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Emetador ou ajuntador Empador ou armador de vinha Esgalhador ou limpador de árvores Espalhador de química Gadanhador Guarda de portas de água Guarda de propriedade ou florestal Motosserrista Podador Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Queijeiro Tirador de cortiça, falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador de caldeira Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino	426
V	Ajudante de tratador, guardador de gado ou campino Ajudante de queijeiro Calibrador de ovos Carreiro ou almocreve Hortelão ou trabalhador hortoflorícola, praticante avícola Trabalhador agrícola do nível A Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Servente avícola	414
VI	Trabalhador agrícola do nível B	405

Tratando-se de guarda-florestal, aufere como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da Portaria n.º 229/2006, de 10 de Março, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.

As funções de guarda-florestal são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas para os profissionais de apoio

Grau	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007 (euros)
I	Encarregado de construção civil ou metalúrgico	600
II	Oficial electricista e oficial metalúrgico de 1.ª	531
III	Motorista, oficial de construção civil de 1.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Pré-oficial electricista Carpinteiro de 1.ª Pedreiro de 1.ª Serrador de serra fita de 1.ª	477
IV	Oficial de construção civil de 2.ª Carpinteiro de 2.ª Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Serrador de serra fita de 2.ª	426
V	Ajudante de motorista Servente de construção civil	414
VI	Ajudante electricista	405
VII	Praticante do 2.º ano	404
VIII	Praticante do 1.º ano	403
IX	Aprendiz	(*a*)

(*a*) Conforme legislação sobre o salário mínimo nacional.

Lisboa, 19 de Janeiro de 2007.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo:

Pedro Luís Pardal Goulão, mandatário.

Pela Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira:

Pedro Luís Pardal Goulão, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes, Rodoviários e Urbanos:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 9 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 31 de Janeiro de 2007. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 10 de Julho de 2007. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao CCT Agricultura do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul.

Lisboa, 31 de Janeiro de 2007. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 1 de Agosto de 2007, a fl. 177 do livro n.º 10, com o n.º 180/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.os 41, de 8 de Novembro de 2005, e 35, de 22 de Setembro de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se no distrito de Santarém (exceptuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e, no distrito de Lisboa, no concelho de Vila Franca de Xira.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que, predominante ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pala associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas nos anexos I e II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva de trabalho específica.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 10 000 e de 1000, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — ....

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2007 e serão revistas anualmente.

3 — ....

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 33.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 7,90 cada, a partir de 1 de Janeiro de 2007.

2 — ....

3 — ....

Cláusula 34.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 1,55, a partir de 1 de Janeiro de 2007, por cada dia de trabalho prestado.

2 — ....

Cláusula 44.ª

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de € 27, a partir de 1 de Janeiro de 2007, pelo exercício das funções de chefia.

2 — ....

3 — ....

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações

Cláusula 51.ª

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores, a partir de 1 de Janeiro de 2007, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;
b) Ao pagamento das despesas de alimentação:

Até ao valor de € 8,50, para almoço, jantar ou ceia;
Até € 2,70, para o pequeno-almoço.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007 (em euros)
I	Encarregado geral de exploração ou feitor	492
II	Adegueiro Arrozeiro Auxiliar de veterinário Caldeireiro Carvoeiro Caseiro do nível A Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Lagareiro ou mestre lagareiro Operador de máquinas industriais Tirador de cortiça amadia e empilhador	474
III	Apanhador de pinhas Fiel de armazém Operador de máquinas agrícolas Resineiro Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado Vigilante de aviário	468
IV	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Carregador e descarregador de sacos Caseiro do nível B Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Emetador ou ajuntador Empador ou armador de vinha Esgalhador ou limpador de árvores Espalhador de química Gadanhador Guarda de portas de água Guarda de propriedade ou florestal (*a*) Motosserrista Podador Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Queijeiro Tirador de cortiça, falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador de caldeira Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino	426
V	Ajudante de tratador, guardador de gado ou campino Ajudante de queijeiro Calibrador de ovos Carreiro ou almocreve Hortelão ou trabalhador horto-florícola, praticante avícola Trabalhador agrícola do nível A Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Servente avícola	414
VI	Trabalhador agrícola do nível B	405

(*a*) Tratando-se de guarda florestal auxiliar, aufere como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da Portaria n.º 229/2006, de 10 de Março, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 11/98, de 24 de Abril.

As funções de guarda florestal são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas para os profissionais de apoio

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007 (em euros)
I	Encarregado de construção civil ou metalúrgico	600
II	Oficial electricista e metalúrgico de 1.ª	531
III	Motorista, oficial de construção civil de 1.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Pré-oficial electricista Carpinteiro de 1.ª Pedreiro de 1.ª Serrador de serra fita de 1.ª	477
IV	Oficial de construção civil de 2.ª Carpinteiro de 2.ª Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Serrador de serra fita de 2.ª	426
V	Ajudante de motorista Servente de construção civil	414
VI	Ajudante de electricista	405
VII	Praticante do 2.º ano	404
VIII	Praticante do 1.º ano	403
IX	Aprendiz	(*a*)

(*a*) Conforme legislação sobre o salário mínimo nacional.

Lisboa, 20 de Julho de 2007.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo:

Pedro Luís Pardal Goulão, mandatário.

Pela Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira:

Pedro Luís Pardal Goulão, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 2 de Agosto de 2007, a fl. 178 do livro n.º 10, com o n.º 184/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Alteração salarial e outra.

Cláusula prévia

A presente revisão do CCT para a indústria de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, dá nova redacção à seguinte matéria:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem, no território nacional, ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT abrange 365 empresas e 705 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e terão de ser revistas anualmente.

4 — . . . .

5 — . . . .

6 — . . . .

7 — . . . .

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

. . . .

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

. . . .

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

. . . .

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

. . . .

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

. . . .

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

. . . .

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

. . . .

CAPÍTULO IX

Segurança social, abono de família e regalias sociais

. . . .

Cláusula 47.ª

Benefício de refeição

1 — As empresas obrigam-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores que iniciem o período de trabalho antes das 8 horas.

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário no valor de € 3,80, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem pelo menos quatro horas de serviço, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

3 — As empresas podem, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

CAPÍTULO X

Disciplina

. . . .

CAPÍTULO XI

Deslocações

. . . .

CAPÍTULO XII

Formação profissional

. . . .

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

. . . .

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical

. . . .

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

. . . .

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais

. . . .

ANEXO III

Remunerações mínimas mensais

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
I	Chefe de vendas (Com./Arm.) Encarregado geral de armazém (Com./Arm.) Técnico de serviço social (SS)	679
II	Encarregado electricista (Ele.) Encarregado (metalúrgico) (Met.)	647
III	Analista principal Caixeiro encarregado (Com./Arm.) Encarregado de armazém (Com./Arm.) Chefe de equipa (Met.) Chefe de equipa (Ele.) Chefe de movimento (Rod.)	628
IV	Inspector de vendas (Com.) Preparador de trabalho Analista físico-químico de 1.ª (Qui.)	598
V	Encarregado (CC) Oficial de 1.ª (Ele.) Chefe de cozinha (Hot.) Encarregado de refeitório (Hot.) Afinador de máquinas de 1.ª (Met.) Fiel de armazém (Met.) Canalizador de 1.ª (Met.) Mecânico de automóveis de 1.ª (Met.) Bate-chapas de 1.ª (Met.) Serralheiro civil de 1.ª (Met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (Met.) Torneiro mecânico de 1.ª (Met.)	581,50
VI	Motorista de pesados (Rod.) Caixeiro de 1.ª (Com./Arm.) Caixeiro-viajante e de praça sem comissões (Com./Arm.) Fiel de armazém (Com./Arm.) Promotor prospector de vendas sem comissões Vendedor especializado sem comissões Demonstrador (Com./Arm.) Cozinheiro de 1.ª (Hot.) Analista físico-químico de 2.ª (Qui.) Oficial de 1.ª (CC)	567
VII	Oficial de 2.ª (Ele.) Encarregado de cargas e descargas (Gar.) Canalizador de 2.ª (Met.) Bate-chapas de 2.ª (Met.) Ajudante de fiel de armazém (Met.) (*a*) Mecânico de automóveis de 2.ª (Met.) Pintor de 1.ª (Met.) Serralheiro civil de 2.ª (Met.) Serralheiro mecânico de 2.ª (Met.) Torneiro mecânico de 2.ª (Met.)	544,50
VIII	Oficial de 2.ª (CC) Caixeiro de 2.ª (Com./Arm.) Conferente (Com./Arm.) Repositor Cozinheiro de 2.ª (Hot.) Ajudante de fiel de armazém (Com./Arm.) Motorista de ligeiros	511,50
IX	Oficial de 3.ª (Ele.) Afinador de máquinas de 3.ª (Met.) Bate-chapas de 3.ª (Met.) Canalizador de 3.ª (Met.) Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1.ª (Met.) Lubrificador de 1.ª (Met.) Mecânico de automóveis de 3.ª (Met.) Pintor de 2.ª (Met.) Serralheiro civil de 3.ª (Met.) Serralheiro mecânico de 3.ª (Met.) Torneiro mecânico de 3.ª (Met.) Analista físico-químico de 3.ª (Qui.)	497
X	Ajudante de motorista (Rod.) Lubrificador (Rod.)	488
XI	Caixa (balcão) (Com./Arm.) Caixeiro de 3.ª (Com./Arm.) Operador de empilhador (Com./Arm.) Caixeiro-viajante e de praça com comissões (Com./Arm.) Promotor/prospector de vendas sem comissões (Com./Arm.) Vendedor especializado com comissões (Com./Arm.) Cozinheiro de 3.ª (Hot.) Despenseiro (Hot.)	462,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
XI	Empregado de balcão (Hot.) Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 2.ª (Met.) Pintor de 3.ª (Met.) Lubrificador de 2.ª (Met.) Preparador (Qui.)	462,50
XII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano (Com./Arm.) Servente ou auxiliar de armazém (Com./Arm.) Embalador (Com./Arm.) Servente (CC) Pré-oficial do 2.º ano (Ele.) Lavador (Rod.) Servente de viaturas de carga (Rod.) Empregado de mesa/balcão ou *self-service* (Hot.) Empregado de refeitório ou cantina (Hot.) Servente (Met.) Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 3.ª (Met.) Lubrificador de 3.ª (Met.) Praticante do 2.º ano com aprendizagem (Met.)	461,50
XIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano (Com.) Pré-oficial do 1.º ano (Ele.) Praticante do 1.º ano com aprendizagem (Met.)	408
XIV	Ajudante de electricista (Ele.) Praticante do 1.º ano sem aprendizagem (Met.)	406
XV	Praticante de armazém de 17-18 anos (Com./Arm.) Praticante de caixeiro do 2.º ano (Com./Arm.) Aprendiz do 2.º ano (Met.) Aprendiz (Hot.) Aprendiz do 2.º ano (Ele.)	404
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (Com./Arm.) Praticante de caixeiro do 1.º ano (Com./Arm.) Aprendiz (CC) Aprendiz do 1.º ano (Ele.) Aprendiz do 1.º ano (Ele.)	403

ANEXO III-A

Remunerações mínimas mensais

Tabela de salários para profissionais de engenharia

Grupos profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
Grau I-A	729,50
Grau I-B	784
Grau II	840
Grau III	1 035
Grau IV	1 216
Grau V	1 393
Grau VI	1 582

Lisboa, 25 de Julho de 2007.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 2 de Agosto de 2007, a fl. 177 do livro n.º 10, com o n.º 181/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional representadas pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 112 empresas e 2279 trabalhadores.

. . . .

Cláusula 38.ª

Produção de efeitos

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho e benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 41.ª

Subsídio de risco e seguro

1 — Os motoristas habilitados com o certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado,

a um subsídio de risco de € 6 por cada dia em que prestem trabalho efectivo, independentemente da sua duração.

2 — As empresas obrigam-se a efectuar um seguro adicional por acidente que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de € 55 500.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório Director de serviços	847
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado geral Tesoureiro	756
III	Chefe de secção Guarda-livros Inspector de vendas Programador informático	709
IV	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador (sem comissões) Encarregado de armazém Promotor de vendas (sem comissões) Prospector de vendas (sem comissões) Secretário Técnico de laboratório (de mais de quatro anos) Vendedor (sem comissões) Vendedor especializado (sem comissões)	690
V	Caixa Cobrador Fiel de armazém Motorista de pesados Operador de computadores de 1.ª Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos)	616
VI	Conferente Motorista de ligeiros Operador de computador de 2.ª Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos)	560
VII	Ajudante de motorista Demonstrador (com comissões) Empregado de expedição Promotor de vendas (com comissões) Prospector de vendas (com comissões) Telefonista de 1.ª Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Vendedor (com comissões) Vendedor especializado (com comissões)	535
VIII	Caixeiro-viajante do 2.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª Distribuidor Embalador Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano Operador de empilhador de básculo Servente Telefonista de 2.ª	477
IX	Caixeiro-viajante do 1.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano Servente de limpeza	416
X	Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	355
XI	Paquete (*)	288

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional.

Porto, 6 de Junho de 2007.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Fausto de Oliveira Magalhães, mandatário.
António Barbosa da Silva, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Osvaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.
Adriano Gonçalves Martins, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.
Adriano Gonçalves Martins, mandatário.

Declaração

Lista de Sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 12 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 30 de Julho de 2007, a fl. 176 do livro n.º 10, com o n.º 176/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outra e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1988, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho de carnes filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Aveiro.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio de carnes no distrito de Aveiro, não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 60 empresas e 220 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Entrada em vigor

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — . . . .

2 — Se for publicada legislação não imperativa ou omissa, o período de vigência deste contrato colectivo de trabalho será de 12 meses.

ANEXO I

Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007

Categoria	Retribuição mensal (euros)
Primeiro-oficial	545
Segundo-oficial	500,60
Caixa	456,50
Ajudante (*a*)	445,50
Embalador (supermercado)	434,50
Servente (talhos)	423,50
Servente (fressureiro)	423,50
Praticante até 17 anos	409,50
Praticante até 16 anos	409,50

Abono mensal para falhas — € 20.

Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de € 40.

Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de € 40.

Aveiro, 13 de Junho de 2007.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Sofia Dias Monteiro, mandatária.

Pela Associação Comercial de Ovar e São João da Madeira:

Francisco Manuel Oliveira Andrade, mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

António Fernando Vieira Pinheiro, mandatário.

Depositado em 2 de Agosto de 2007, a fl. 177 do livro n.º 10, com o n.º 183/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., que, no distrito de Castelo Branco, exerce a actividade frutícola e, por outro, os trabalhadores que ao seu serviço prestem actividade naquele sector e desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente AE aplica-se à Cooperativa outorgante e a cerca de 20 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei.

2 — O prazo de vigência desta convenção é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos de 1 de Julho de 2007 a 31 de Dezembro de 2008, sendo a partir desta última data revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

1 — A denúncia deste AE pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da sua aplicação, em relação às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se da restante matéria, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

2 — No caso de não haver denúncia, a vigência do presente AE será prorrogada automaticamente por períodos de um ano, até ser denunciado por qualquer das partes.

3 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

4 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

6 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação prevista na lei.

7 — O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições gerais de admissão e categorias profissionais

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

Idade não inferior a 16 anos;
Escolaridade mínima imposta por lei.

2 — As condições específicas de admissão constam do anexo II.

Cláusula 5.ª

Período experimental

Aplicar-se-ão ao presente AE as disposições legais que regulam esta matéria.

Cláusula 6.ª

Trabalho sazonal, eventual e a termo

1 — É permitida à Cooperativa a admissão de trabalhadores em regime de trabalho sazonal, eventual e a termo, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm os direitos e as obrigações legalmente estabelecidos.

Cláusula 7.ª

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados de harmonia com as funções que exercem nas categorias ou graus constantes do anexo I.

2 — A atribuição das categorias profissionais aos trabalhadores é feita pela Cooperativa, de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas.

3 — É vedado à Cooperativa atribuir designações diferentes às categorias profissionais previstas neste AE.

Cláusula 8.ª

Enquadramento, carreira profissional, promoção e acesso

1 — As profissões e categorias previstas no presente AE são enquadradas em níveis de remunerações, nos termos do anexo III.

2 — A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada pelo anexo II.

3 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria, grau ou nível superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

Cláusula 9.ª

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — O carácter provisório da admissão só poderá ser invocado desde que inequivocamente declarado pela Cooperativa no acto da admissão e conste de documento, podendo, nestas condições, o trabalhador substituto ser despedido ou despedir-se com aviso prévio de oito dias antes de expirar o prazo.

4 — A categoria grau ou nível profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do trabalhador substituído.

Cláusula 10.ª

Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1 — A Cooperativa elaborará o mapa do quadro do seu pessoal, nos termos da lei, e remetê-lo-á ao SETAA durante o mês de Novembro de cada ano.

2 — A Cooperativa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter ao SETAA o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao SETAA e à Cooperativa, contendo o valor da quota, assim o autorizem.

3 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.ª

Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, a Cooperativa deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas constantes das prescrições legais e convencionais vigentes;
i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença.

Cláusula 12.ª

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Cumprir as ordens e instruções da Cooperativa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Cooperativa;
h) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelos superiores hierárquicos;
j) Abster-se de quaisquer actos ou condutas de que possam resultar afectadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea *d*) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela direcção da Cooperativa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhe forem atribuídos.

Cláusula 13.ª

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
d) Diminuir a retribuição, salvo: nos casos em que haja acordo do trabalhador; nos casos de redução objectiva da capacidade ou da produtividade do trabalhador; nos demais casos previstos na lei e neste AE;
e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos previstos na presente convenção e ainda nos previstos na lei;
g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Cooperativa ou por pessoa por ela indicada;
i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

6 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência, no caso de transferência definitiva, ou alojamento, no caso de transferência temporária.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.ª

Horário e tempo de trabalho

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à Cooperativa estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente AE.

3 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e horários de trabalho serão considerados por actividade e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados no âmbito dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

Cláusula 15.ª

Tipos de horários

Para efeitos desta cláusula, entende-se por:

a) «Horário normal» aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixas;
b) «Horário especial» aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e o intervalo para refeição poderá ser aumentado, de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo, pelo menos de dois em dois meses;
c) «Horário desfasado» aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termos diferentes e com sobreposição parcial entre eles não inferior a duas horas;
d) «Horários de turnos» aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, com uma escala preestabelecida.

Cláusula 16.ª

Duração do trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho será:

a) Para os trabalhadores administrativos, de trinta e nove horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;
b) Para os trabalhadores de comércio e fruta, de quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, podendo todavia trabalhar até às 13 horas de sábado, se para tal derem o seu acordo expresso e por escrito;
c) Para os restantes trabalhadores, o horário não poderá ser superior a quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração do trabalho diário não poderá exceder nove horas.

3 — O limite fixado no número anterior poderá ser elevado para dez horas, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos n.os 1 e 2, não devendo, no entanto, o período normal de trabalho numa semana ultrapassar as cinquenta horas, excluindo-se deste limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — A duração média do período normal de trabalho semanal prevista no número anterior será calculada por referência a um período de 20 semanas em cada ano civil.

5 — O período de referência constante do número anterior poderá ser utilizado por uma só vez ou em duas, desde que separados entre si por um intervalo mínimo de um mês.

6 — Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a duas

horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e a Cooperativa, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

7 — Conferem direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com:

a) Alimentação;
b) Transportes;
c) Creches e ATL;
d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

8 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, o horário semanal no período de referência será afixado na Cooperativa e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 15 dias de antecedência, implicando informação e consulta ao sindicato subscritor deste AE, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

9 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.ª, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

10 — Não estão sujeitos ao regime de adaptabilidade os trabalhadores deficientes, menores e mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses.

11 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso ou pausa, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 17.ª

Trabalho por turnos

1 — Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho constantes deste contrato.

2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — A duração de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6 — A qualquer trabalhador que preste serviço em regime de turnos e que comprove, através de relatório médico emitido pelo serviço de medicina de trabalho da Cooperativa, a impossibilidade de continuar a trabalhar neste regime, será facultada a possibilidade de passar ao regime de horário geral, logo que a entidade empregadora disponha de vaga, compatível com a actividade/função susceptível de ser desempenhada pelo trabalhador.

Cláusula 18.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se «trabalho suplementar» o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto quando, havendo motivos atendíveis, solicite expressamente a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar será prestado nos casos em que a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, haja motivos de força maior, ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade económica.

4 — O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de oito horas semanais e de duzentas horas anuais.

Cláusula 19.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que:

a) Exerça cargos de direcção, de chefia, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos;
b) Execute trabalhos que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
c) Exerça actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 20 % da sua remuneração mensal.

Cláusula 20.ª

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 21.ª

Retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$\frac{Remuneração\ mensal \times 12}{Horário\ mensal \times 52}$$

Cláusula 22.ª

Tempo e forma de pagamento

O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, devendo observar-se as formalidades previstas na lei.

Cláusula 23.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores ao serviço da Cooperativa admitidos entre 1984 e 30 de Junho de 2007 terão direito, por cada período de três anos de permanência na categoria ou grau sem acesso obrigatório, a uma diuturnidade no valor de € 6,50 cada uma, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Aos trabalhadores que a Cooperativa admitir a partir de 1 de Julho de 2007 não será aplicado o n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 24.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm o direito de receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

3 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

Cláusula 25.ª

Subsídio de turno

1 — A prestação de trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal normal:

a) 15 %, em regime de três turnos;
b) 11 %, em regime de dois turnos.

2 — O subsídio de turno inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno.

Cláusula 26.ª

Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho prestado no período nocturno terá um acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — No regime de adaptabilidade previsto no presente AE, e por acordo entre a Cooperativa e o trabalhador, o acréscimo referido no número anterior poderá ser compensado por uma redução do tempo de trabalho, a ter lugar no período não abrangido pela campanha da fruta. Para este efeito, o tempo de trabalho nocturno terá uma majoração de 25 %, acumulável com outras majorações.

Cláusula 27.ª

Remuneração do trabalho suplementar em dia normal

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com um acréscimo correspondente a 75 % da retribuição normal.

Cláusula 28.ª

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado.

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar e dia feriado será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a remuneração normal, isto é, o trabalhador receberá a remuneração normal correspondente às horas de trabalho prestadas acrescida de 150 %.

Cláusula 29.ª

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade efectiva de caixa, ou que movimentem dinheiro em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de caixa no valor de 3 % da seu ordenado base mensal.

2 — O abono para falhas não será devido se a Cooperativa instituir qualquer sistema referido que ilibe o trabalhador da responsabilidade de falhas não dolosas.

3 — Aos trabalhadores que a Cooperativa admitir a partir de 1 de Julho de 2007 não será aplicado o n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 30.ª

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho efectivo, a um subsídio de alimentação no valor de € 3,50.

Cláusula 31.ª

Substituições temporárias

Sempre que um trabalhador substitua outro, em funções correspondentes a categoria superior à sua, receberá a retribuição mínima fixada para essa categoria, desde que a substituição tenha duração superior a uma semana. Neste caso, a nova retribuição é devida a partir do 1.º dia e tem termo no último dia da substituição.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 32.ª

Local habitual de trabalho

Entende-se por «local habitual de trabalho» aquele para o qual o trabalhador foi contratado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias daí decorrentes.

Cláusula 33.ª

Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a Cooperativa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 34.ª

Deslocações em serviço

1 — A Cooperativa reembolsará os trabalhadores das refeições que estes, por motivo de serviço, tenham tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, no seguinte valor:

Pequeno-almoço — € 1,50;
Almoço ou jantar — € 7;
Ceia — € 2.

2 — O trabalhador terá direito aos seguintes reembolsos:

a) Pelo pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado e em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos;
b) Pela ceia, sempre que esteja deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas;
c) O almoço e o jantar quando tomados, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Aos trabalhadores que, em serviço e a solicitação da Cooperativa, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,30% sobre o preço de 1 l de gasolina sem chumbo (95 octanas).

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.ª

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, salvo os casos expressamente previstos na lei.

2 — Os trabalhadores terão ainda direito a um dia ou a dois meios dias de descanso semanal complementar, da seguinte forma:

a) No caso dos trabalhadores do escritório, o dia de descanso complementar será o sábado;
b) No caso dos trabalhadores do sector do comércio e da fruta, o descanso complementar será preferencialmente o sábado, mas poderá ser outro dia ou dois meios dias a acordar entre a Cooperativa e o trabalhador.

Cláusula 36.ª

Descanso compensatório

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes, nos termos legais.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

3 — Exceptua-se o caso do trabalhador que, em regime de turnos, prolongue até ao máximo de duas horas a sua prestação de trabalho.

Cláusula 37.ª

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — É ainda observado o feriado municipal da Covilhã e a terça-feira de Carnaval.

3 — O feriado de Sexta-feira Santa pode ser observado na segunda-feira seguinte, se nisso manifestar interesse a maioria dos trabalhadores, podendo nesse caso a Cooperativa torná-lo extensível a todos.

Cláusula 38.ª

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e a assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste AE, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está con-

dicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho.

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

6 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem o direito, após seis meses completos de execução do contrato, de gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao limite de 20 dias úteis.

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

8 — Da aplicação do disposto nos n.os 6 e 7 o trabalhador tem direito a um período de férias igual à soma dos dias de férias que resultarem do previsto no n.º 6 desta cláusula e dos dias de férias estabelecidos nos n.os 9 e 10 desta cláusula, sem que possa resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

10 — Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

11 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

12 — Para efeitos do número anterior não são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

13 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a Cooperativa.

14 — No caso de férias em mais de um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias serão pagos por inteiro no início do período que contiver o dia correspondente a metade mais um dos dias totais de férias.

15 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar.

16 — Na falta de acordo, a marcação do período de férias só pode recair entre 1 de Maio e 31 de Outubro, cabendo ao empregador a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio dos delegados sindicais ou, não os havendo, do SETAA.

17 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho, em local visível, entre esta data e 31 de Outubro.

18 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem ou, o mais tardar, até 30 de Abril do ano seguinte.

19 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

Cláusula 39.ª

Definição de falta

1 — «Falta» é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeito do número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada a um período de ausência obrigatória dos trabalhadores.

5 — Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, trinta minutos por mês, sendo repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

Cláusula 40.ª

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos seguintes:

i) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras e pessoas que

vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da legislação em vigor);

ii) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos sanguíneos ou por adopção plena e cunhados);

c) As motivadas pela prestação de provas de avaliação (considera-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar) em estabelecimento de ensino:

i) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
ii) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
iii) Os dias de ausência referidos nos números anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo;
iv) O direito previsto nos números anteriores só podem ser exercidos em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar nos termos previstos na legislação e nesta convenção;
f) As ausências, justificadas, do responsável pela educação de menor para deslocação à escola, uma vez por trimestre, para se inteirar da situação educativa do seu educando. Estas ausências serão pelo tempo estritamente necessário, sem exceder quatro horas;
g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva (comissões de trabalhadores, associações sindicais, comissões intersindicais e sindicais, e conselhos de empresa europeus), nos termos da legislação e deste AE;
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 41.ª

Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As previstas na alínea *j*) da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;
d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem não determinar perda de retribuição, cabendo ao empregador a faculdade de definir, caso a caso, as faltas, ainda que justificadas e autorizadas, sem perda de remuneração.

4 — Nos casos previstos na alínea *d*) da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 — No caso previsto na alínea *h*) da cláusula anterior as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

6 — As faltas justificadas:

a) Quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias;
b) Quando imprevisíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

7 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação:

a) A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico;
b) A doença referida na alínea anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

Cláusula 42.ª

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador, no prazo de 10 dias.

3 — A ausência de resposta do empregador no prazo referido no número anterior equivale à concessão da licença nos termos em que for requerida.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando, porém, o trabalhador o direito ao lugar e à categoria.

5 — Poderá ser contratado pelo empregador um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Livre exercício dos direitos e actividade sindical

Cláusula 43.ª

Exercício dos direitos sindicais

O exercício da actividade sindical e respectivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

Cláusula 44.ª

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve, nos termos legais.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 45.ª

Protecção à maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

a) A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social;
b) A trabalhadora deve informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

2 — No caso de nascimento de múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas na lei.

7 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

8 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

9 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer um ano.

10 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados nos primeiros meses a seguir ao nascimento do filho.

11 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 desta cláusula, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais.

12 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

13 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.os 8 e 9 desta cláusula.

14 — Para além do previsto nesta cláusula, aplica-se às mães, aos pais e aos avós o previsto no Código do Trabalho.

15 — Na situação prevista no n.º 9 desta cláusula, e sem prejuízo do que vier a ser fixado em legislação complementar, que prevalecerá, a dispensa em cada dia de trabalho abrange dois períodos distintos de duração máxima de uma hora.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 46.ª

Formação profissional

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidas ao aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que, a nível da empresa, sejam elaborados planos de formação, serão ouvidos previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Os trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP — certificado de aptidão profissional, terão precedência para promoção.

CAPÍTULO X

Disposições regulamentadas pela lei geral

Cláusula 47.ª

Remissões

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Contratos a termo;
b) Cessação do contrato de trabalho;
c) Disciplina;
d) Protecção de menores;
e) Estatuto do trabalhador-estudante;
f) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 48.ª

Constituição, competência e funcionamento

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por dois membros, em representação de cada uma delas, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após comunicação à comissão.

3 — A comissão paritária realizará a sua primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor da presente convenção, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas nos termos das convenções colectivas.

5 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

6 — Os elementos da comissão paritária podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

CAPÍTULO XII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 49.ª

Principio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior («Comissão paritária»), as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente AE ou relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

Cláusula 50.ª

Princípio geral

1 — As partes outorgantes do presente AE comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes outorgantes do presente AE reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste AE e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 51.ª

Informação e consulta

A Cooperativa Agrícola de Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., na qualidade de outorgante do presente AE, assegura aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste AE ou, na sua falta, o sindicato outorgante, o SETAA, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março de 2002, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nomeadamente no seu artigo 503.º, e da sua regulamentação, Lei n.º 35/2004, de 27 de Julho.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 52.ª

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral nos casos não expressamente previstos neste contrato.

Cláusula 53.ª

Declaração de compromisso

As partes declaram aceitar e introduzir na próxima revisão deste AE as normas que vieram a ser estabelecidas como imperativas pela revisão do actual Código do Trabalho.

Cláusula 54.ª

Garantia de manutenção de regalias

1 — As disposições do presente AE expressamente se consideram, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes.

2 — Contudo, da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na Cooperativa à data da entrada em vigor da presente revisão deste AE.

Cláusula 55.ª

Declaração de maior favorabilidade

Sem prejuízo da manutenção de condições mais favoráveis, adquiridas individualmente por cada trabalhador na Cooperativa, o regime jurídico estabelecido neste AE é considerado globalmente mais favorável do que outros instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector e à data da sua entrada em vigor.

ANEXO I

Definição de funções

Agente técnico(a) agrícola:

De grau I. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos na agricultura, consentâneos com a sua formação;

De grau II. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com o apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa;

De grau III. — É o trabalhador que coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos profissionais de grau inferior;

De grau IV. — É o trabalhador que coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos profissionais de grau inferior.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos da Cooperativa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Assistente administrativo(a). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e a importância do sector onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar a resposta, elabora ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à Cooperativa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e ópera com máquinas de escritório.

Caixa. — É o trabalhador que efectua as operações de caixa, o registo e o controlo de movimento relativo às transacções respeitante à gestão da Cooperativa.

Caixeiro(a). — É o trabalhador que vende mercadorias directamente aos consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Chefe de grupo ou equipa. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais hortifrutícolas.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, um ou vários serviços que chefia e, nos limites da sua competência, exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento a materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Engenheiro(a) técnico(a) agrário(a):

De grau I. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

1) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua

especialidade ou domínio de actividades dentro da Cooperativa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponível na Cooperativa ou a ela acessíveis;
2) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da Cooperativa, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio a órgãos hierárquicos e centros de decisão da Cooperativa;
3) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão a amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Cooperativa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

De grau II. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela.

O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre os pontos seguintes:

Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhe são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;

Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistente de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível de políticas gerais e sectoriais da Cooperativa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

De grau III. — Esta designação aplica-se aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

1) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da Cooperativa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posições externas e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
2) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da Cooperativa desde que na mesma não se integrem técnicos de qualificação superior ou igual à sua;
3) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes;

De grau IV. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permite assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

1) Dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivo do(s) respectivo(s) sector(es) da Cooperativa e por cuja execução são responsáveis na sua área de actividade;
2) Chefiam, coordenam e controlam sector(es) cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da Cooperativa, podendo participar na definição das políticas gerais da Cooperativa, incluindo política salarial;
3) Como técnicos ou especialistas, dedicam-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Gerente. — É o trabalhador que, dependendo directamente da direcção, exerce cargos de responsabilidade directiva ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo da acção que lhe está adstrito; estuda e coordena as actividades da Cooperativa nos diferentes ramos.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e da água, a verificação do nível do combustível, pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e oriente a carga e descarga.

Operador(a) de máquinas agrícolas/industriais. — É o trabalhador que opera máquinas de elevação ou de calibragem, bem como a arrumação de produtos. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização corrente do equipamento que comanda, bem como pela sua limpeza.

Técnico(a) oficial de contas. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo e elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Trabalhador(a) hortifrutícola. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara, selecciona, calibra, embala ou desembala produtos hortifrutícolas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista ao seu armazenamento ou expedição. Pode eventualmente proceder à colheita e recolha dos produtos hortifrutícolas, bem como à recuperação e conservação das embalagens.

Trabalhador(a) licenciado(a) ou bacharel/coordenador(a) de formação. — É o trabalhador que, perante orientações da direcção da Cooperativa, chefia, coordena e controla o sector da formação profissional da Cooperativa e por cuja execução é responsável.

ANEXO II

Condições específicas

A — Agentes técnicos agrícolas

1 — Definição:

1.2 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria.

1.3 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.4 — A admissão de agente técnico-agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.5 — A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

B — Trabalhadores administrativos, comércio e armazém

I — Trabalhadores administrativos

1 — Admissão:

1.2 — As idades mínimas para admissão de trabalhadores administrativos são:

a) Serviços auxiliares de escritório e estagiários — 16 anos;
b) Assistentes administrativos e caixas — 21 anos.

1.3 — As habilitações literárias mínimas exigidas são:

a) 9.º ano de escolaridade;
b) Ou curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daquele onde se adquira formação adequada ou equivalente.

1.4 — As habilitações referidas nas alíneas anteriores não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam à de qualquer das profissões nele previstas.

2 — Promoções e acessos. — Os assistentes administrativos de 3.ª classe (ex-terceiros-escriturários) e de 2.ª classe (ex-segundos-escriturários) ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

II — Trabalhadores agrícolas e hortifrutícolas

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso. — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP — certificado de aptidão profissional, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 Promoção. — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP — certificado de aptidão profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

III — Trabalhadores do comércio e armazéns

1 — Admissão:

1.1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores de comércio e armazém é de 16 anos.

1.2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são:

c) 9.º ano de escolaridade;
d) Ou o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.

2 — Promoções e acessos. — Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

IV — Trabalhadores técnicos licenciados ou bacharéis

1 — Admissão:

1.1 — A Cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período experimental de seis meses.

1.2 — Classificando depois daquele período o licenciado ou bacharel como licenciado ou bacharel do grau I.

2 — Promoções e acessos:

2.1 — O licenciado ou bacharel, se não tiver período experimental, é admitido como licenciado ou bacharel do grau I;

2.2 — Após três anos de permanência no grau I será promovido ao grau II, onde permanecerá durante três anos;

2.3 — Expirado o prazo de três anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

V — Trabalhadores rodoviários

1 — Admissão:

1.1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores rodoviários é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.

2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o 9.º ano de escolaridade.

2.1 — Para os motoristas é exigida a carta de condução profissional.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais

Nível	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal para vigorar de 1 de Julho de 2007 a 31 de Dezembro de 2008.
1	Gerente	900
2	Engenheiro(a) técnico(a) agrário(a) do grau IV	850
3	Chefe de serviços Engenheiro(a) técnico(a) agrário(a) do grau III	825
4	Agente técnico(a) agrícola do grau IV Engenheiro(a) técnico(a) agrário(a) do grau II	783
5	Agente técnico(a) agrícola do grau III Engenheiro(a) técnico(a) agrário(a) do grau I Técnico(a) oficial de contas Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel/coordenador(a) de formação	620
6	Agente técnico(a) agrícola do grau II Assistente administrativo(a) de 1.ª Caixa Fiel de armazém	579
7	Agente técnico(a) agrícola do grau I Assistente administrativo(a) de 2.ª Motorista de pesados	517
8	Caixeiro(a) de 1.ª Assistente administrativo(a) de 3.ª	481
9	Caixeiro(a) de 2.ª Operador(a) de máquinas agrícolas/industriais Motorista de ligeiros Chefe de grupo ou equipa	471
10	Caixeiro(a) de 3.ª Trabalhador(a) hortifrutícola de 1.ª	461
11	Ajudante de motorista Trabalhador(a) hortofrutícola de 2.ª	415

Lisboa, 26 de Julho de 2007.

Pela Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L.:

José da Silva Nabais Rapoula, mandatário.

António Maia Pimpão, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Venâncio, mandatário.

Depositado em 2 de Agosto de 2007, a fl. 178 do livro n.º 10, com o n.º 185/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., cuja actividade económica é a de operação e manutenção de estruturas rodoviárias (CAE 63210) e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço, filiados nas associações sindicais subscritoras.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugada com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 142 trabalhadores e um empregador.

3 — O presente texto do AE revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006.

Cláusula 2.ª

Vigência denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais em vigor.

CAPÍTULO II

Actividade sindical no interior da empresa

Cláusula 3.ª

Disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de exercer actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção das associações sindicais, bem como os que sejam delegados sindicais, dispõem para o exercício das suas funções, do respectivo crédito mensal de horas estabelecido na legislação em vigor, de acordo com os limites e o regime estabelecidos na lei para a empresa.

Cláusula 4.ª

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração da empresa nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar, de manutenção e de assistência aos clientes e desde que, nos restantes casos, nos termos da lei, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados da empresa ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva, caso em que o limite de quinze horas se reportará a cada trabalhador individualmente considerado.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar à empresa ou a quem a represente e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 5.ª

4 — Os membros da direcção das organizações sindicais que não trabalhem na empresa, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação dos promotores à empresa ou a quem a represente, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.ª

Competência, direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar as funções que lhes são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

2 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa, instalação ou serviço em causa.

3 — Os locais de afixação serão reservados pela empresa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao estabelecimento respectivo.

4 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas e procedimentos de segurança vigentes na empresa.

Cláusula 6.ª

Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva apenas podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo nos termos da lei, nomeadamente quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, nos termos da lei, de prévia comunicação à estrutura que representam.

Cláusula 7.ª

Instalação das comissões

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.ª

Comunicação à empresa

Os sindicatos obrigam-se a comunicar antecipadamente à empresa, nos termos da lei, por carta registada com aviso de recepção, da qual serão afixadas cópias nos locais reservados às informações sindicais, quaisquer alterações na composição e a respectiva identificação dos delegados sindicais e dos membros da direcção sindical que beneficiam de crédito de horas e que sejam trabalhadores da empresa.

Cláusula 9.ª

Número de delegados sindicais na empresa

1 — O número máximo de delegados sindicais na empresa, a quem são atribuídos crédito de horas e reco-

nhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado pela forma seguinte:

a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;
b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais;
c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais;
d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados sindicais;
e) Mais de 500 trabalhadores sindicalizados — fórmula do artigo 500.º, n.º 1, alínea *e*), do Código do Trabalho.

2 — Em tudo o mais que se relacione com a atribuição do número e o regime de representantes sindicais na empresa aplica-se o disposto na legislação em vigor.

CAPÍTULO III

Recrutamento, admissão, carreira profissional e formação profissional

Cláusula 10.ª

Recrutamento e admissão

1 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões do exterior, quando o entender, o preenchimento de postos de trabalho, sempre que possível, far-se-á prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente da empresa e ainda os trabalhadores contratados a termo certo ou a termo incerto, salvo se, de acordo com o disposto na legislação em vigor, razões objectivas justificarem a não admissão destes a concurso, nomeadamente, por exemplo, nos casos de não existência de vaga adicional no orçamento da empresa ou ainda, pela natureza objectiva da contratação a termo incerto para substituição, nos termos da lei, de trabalhador temporariamente ausente do seu posto de trabalho.

2 — Ficando deserto o concurso interno ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá a empresa ao recrutamento externo.

Cláusula 11.ª

Admissão

1 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são definidas no anexo II (a criar).

2 — Sempre que o exercício de determinada função ou profissão se encontre legalmente condicionado à posse válida de carteira profissional, ou título com valor legal equivalente, considerado obrigatório para o desempenho específico, a sua falta ou cessação determina a nulidade do contrato.

3 — A nulidade ou anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído ou mantido sem a parte viciada.

4 — As admissões para o quadro da empresa serão precedidas de exame médico adequado, realizado pelo médico contratado pela empresa, nos termos e com os prazos da lei em vigor.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei em vigor e com o qual deverá ser entregue conjuntamente, a demais informação legalmente exigida.

Cláusula 12.ª

Carreiras profissionais

1 — A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores no âmbito das necessidades da empresa, nomeadamente através de formação, rotação e acesso a funções de igual qualificação ou mais qualificadas, dentro da mesma actividade ou profissão, bem como funções afins ou funcionalmente ligadas aquela para que foram contratados, desde que os trabalhadores detenham a necessária qualificação profissional e não impliquem desvalorização profissional.

2 — As condições específicas de acesso nas carreiras profissionais são definidas no anexo II (a criar).

3 — A empresa poderá, excepcionalmente, não exigir as habilitações literárias mínimas para a progressão nas carreiras profissionais, desde que os trabalhadores reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pela empresa, as condições exigidas para o exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes, exames e análises psicoprofissionais, adequados.

Cláusula 13.ª

Classificação dos trabalhadores

1 — A empresa só pode baixar a categoria profissional do trabalhador em caso de estrita necessidade, com o seu acordo escrito e cumpridos os requisitos legais conferidos ao sindicato respectivo e ao órgão ou instituição do Estado com competência restrita nesta matéria. Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim os demais cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente os de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

Cláusula 14.ª

Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

Cláusula 15.ª

Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 118.ª, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos na legislação em vigor, actualmente a saber:

Funções	Período experimental (dias)
Direcção Quadros superiores	240
Cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação ou funções de confiança	180
Trabalhadores em geral	90
Contratados a termo com duração igual ou superior a seis meses	30
Contratados a termo certo com duração inferior a seis meses ou a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite	15

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, qualquer das partes tem dar à outra um aviso prévio de 7 dias ou, não o fazendo, pagar à outra uma indemnização correspondente à remuneração do número de dias de aviso prévio em falta.

4 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

5 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

Cláusula 16.ª

Quadros de pessoal

A empresa deve enviar até à data prevista na lei, actualmente 30 de Novembro de cada ano, aos sindicatos nela representativos que o solicitem por escrito até ao dia 15 de Outubro precedente, cópia dos mapas de quadros de pessoal, bem como deve afixá-los em lugar visível e apropriado, nos termos legais, durante um período de 30 dias a contar da data de envio.

Cláusula 17.ª

Formação

1 — A empresa deverá fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissionais, não apenas com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho, eficiência e produtividade, o desenvolvimento das aptidões, competências e potencialidades dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas, no âmbito das diferentes áreas de actividade da empresa, de forma a permitir ainda, quando necessárias, reconversões e adaptações às novas tecnologias.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se existir motivo atendível, a analisar pela empresa caso a caso.

3 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado não deverá recusar, sem invocação de motivo justificado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa quando tal lhe for solicitado, devendo a empresa proporcionar as condições necessárias e suficientes para a boa execução desta actividade.

4 — Os termos e limites da formação profissional dos trabalhadores da empresa são os definidos pela legislação em vigor.

5 — A empresa deverá promover a entrega aos formandos das acções de formação ministradas, dos correspondentes certificados de frequência e ou aproveitamento, consoante os casos.

6 — Sempre que as acções forem ministradas fora das instalações da empresa ou ultrapassarem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, a empresa estabelecerá, caso a caso, as condições de deslocação e de eventual pagamento das horas que excedam aqueles limites, sem prejuízo do disposto no artigo 197.º, n.º 4, alínea *d*), do Código do Trabalho.

Cláusula 18.ª

Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, compreendendo esta também as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

2 — É permitida a mobilidade funcional, temporária ou definitiva, do trabalhador, desde que não implique modificação substancial da sua posição dentro da carreira profissional, que tal modificação implique o acordo prévio escrito do trabalhador e que sejam cumpridos os necessários requisitos legais para o efeito, nomeadamente em termos de formação profissional, estágios ou outros equivalentes.

3 — Em casos de estrita necessidade com fundamento em situações excepcionais de extinção de postos de tra-

balho ou redução de efectivos na categoria ou grupo profissional onde se integra, caso assim seja possível evitar a cessação do seu contrato de trabalho por despedimento colectivo ou individual de acordo com a legislação em vigor, ou ainda em casos de impossibilidade superveniente de prestar o seu trabalho na função por doença ou acidente, é admitida a mobilidade funcional, temporária ou definitiva, do trabalhador, mesmo que implique uma modificação substancial da sua posição na empresa, devendo em tais casos ser dado conhecimento ao sindicato representativo dos trabalhadores abrangidos.

4 — O disposto no número anterior só é aplicável desde que a empresa considere existirem vagas noutra função passíveis de serem preenchidas pelo trabalhador abrangido e sejam cumpridos os requisitos e limites legais em vigor para essa alteração.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 19.ª

Princípios gerais

1 — A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos respectivos direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 20.ª

Deveres da empresa

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação de trabalho aplicável;
b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;
k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2 — A empresa deve prestar à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3 — A empresa deve prestar, igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em assuntos que lhes digam directamente respeito em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas, sendo que a resposta deve ser dada em tempo oportuno.

Cláusula 21.ª

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação de trabalho aplicável;
b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
e) Cumprir as ordens e instruções dos responsáveis da empresa em tudo o respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, nomeadamente relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela empresa;
h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;
k) Frequentar com assiduidade, pontualidade, zelo e diligência as acções de formação profissional a que se referem as alíneas *e*), *i*) e *j*) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito dessas acções, o melhor aproveitamento;
l) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
m) Guardar sigilo sobre assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *e*) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhe forem atribuídos.

Cláusula 22.ª

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, no presente AE, ou quando haja acordo com o trabalhador;
g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direcção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 23.ª

Quotizações sindicais

A empresa obriga-se a deduzir na retribuição e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente expresso, por escrito, solicitar esta dedução e envio.

Cláusula 24.ª

Poder de direcção e regulamentos internos

1 — Compete à empresa, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A empresa pode elaborar regulamentos internos, contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

3 — Na elaboração do regulamento interno de empresa são ouvidos os representantes dos trabalhadores, previstos na lei, e o regulamento só produz efeitos depois de recebido na Inspecção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

4 — A empresa deve dar publicidade ao regulamento interno, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 25.ª

Organização temporal do trabalho — Princípios gerais

1 — Considera-se «tempo de trabalho» qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, incluindo, quando seja caso disso, as interrupções e os intervalos expressamente previstos como tal na lei ou no presente AE.

2 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

3 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

4 — Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adeqúem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

5 — Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente as estruturas representativas dos trabalhadores, nos temos da lei.

6 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter temporário ou definitivo, de regime de organização temporal de trabalho ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nesta aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7 — Nenhum trabalhador pode mudar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes para o efeito.

Cláusula 26.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE, nomeadamente em matérias de adaptabilidade, trabalho de menores ou de protecção da paternidade e maternidade.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos

dias de descanso semanal da maioria dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias em relação a um período normal de trabalho de referência de oito horas diárias, desde que sejam respeitados os limites legais e convencionais em matéria de intervalos de descanso.

Cláusula 27.ª

Organização temporal do trabalho

1 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as horas dos intervalos de descanso para os trabalhadores que não desempenhem funções na área de portagem e tráfego, são previamente determinadas e fixas;
b) Horário de turnos — aquele em que a organização do trabalho em equipa determina que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;
c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

2 — A empresa e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios, nos termos do estipulado na lei e neste AE em matéria de adaptabilidade, sendo a duração média do trabalho apurada por referência a um período que pode ir até seis meses.

3 — Em caso de aplicação concreta do regime da adaptabilidade, cessando o contrato de trabalho, o trabalhador ou a empresa tem o direito de receber, com base no valor da hora normal, o montante resultante do crédito de horas que, respectivamente, exista a seu favor.

4 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorarem, simultaneamente, regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas na lei e neste AE, só podendo haver mudança individual de regime com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

5 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

a) 30% no primeiro aumento;
b) 35 % no segundo aumento;
c) 35% no terceiro aumento;
d) O remanescente, se ainda existir, no quarto aumento.

6 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor, devem interromper essa tarefa por períodos de dez minutos, no fim de cerca de cada duas horas de trabalho consecutivas, podendo, nesses períodos, executar outras tarefas compatíveis, sem prejuízo de, em qualquer caso, essas interrupções serem consideradas tempo de trabalho efectivo.

7 — Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, excepto nas situações previstas na lei, nomeadamente no que respeita às actividades e correspondentes postos de trabalho que, nos termos da lei e dos contratos de concessão e de operação, obrigam a uma prestação global ininterrupta pela empresa, sem prejuízo de serem garantidos aos trabalhadores abrangidos os correspondentes descansos compensatórios.

Cláusula 28.ª

Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, sendo todos os intervalos de refeição e descanso aqui descritos, considerados tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número anterior são, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo de:

a) Determinação diferente nos casos de trabalhadores em regime de horário fixo prestado exclusivamente ao sábado e(ou) ao domingo;
b) Ou, por acordo das partes, poderem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 29.ª

Regime de horários por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos (laboração contínua):

a) Quatro turnos com folgas variáveis;
b) Três turnos com folgas variáveis;
c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
d) Três turnos com duas folga fixas;
e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
g) Dois turnos com duas folgas fixas;
h) Dois turnos com uma folga fixa e outra intermitente, se em regime de adaptabilidade.

2 — A empresa obriga-se a afixar com uma antecedência mínima de sete dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos não individuais às escalas anuais.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei e neste AE sobre adaptabilidade, o período normal de trabalho não deverá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, sendo todos os intervalos de refeição e descanso aqui descritos, considerados tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

5 — Nos centros de controlo de tráfego e ou de supervisão de portagem, os controladores de tráfego, supervisores de portagem e supervisores de tráfego e portagem, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, salvo quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível proceder à sua substituição, sempre sem prejuízo dos serviços.

6 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a empresa obriga-se a facultar um local adequado para o efeito.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 da cláusula 27.ª, em regra o trabalhador só deverá ser mudado do turno para que está escalado após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

8 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores habilitados para o desempenho das mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições:

a) Acordo dos interessados;
b) Aceitação prévia da empresa;
c) Não violação de normas legais imperativas;
d) Não impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
e) Não pressuponham o direito a qualquer pagamento suplementar pela empresa.

9 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 20 anos e que pretenda passar a um regime de horário fixo ou de dois turnos, deverá solicitá-lo, fundamentadamente, por escrito à empresa, sendo que o atendimento, por esta, dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra para que possa ser reconvertido;
b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador da empresa ou por recrutamento externo;
c) Resultados de avaliação de desempenho individual do trabalhador solicitante de *Bom* ou superior nos três anos imediatamente antecedentes à solicitação ou, caso tal não tenha sido obtido, de *Satisfatório* ou superior nos cinco anos imediatamente antecedentes à solicitação.

10 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de três turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre aquele critério.

11 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade objectiva de trabalhar em regime de turnos, por doença ou acidente deverá passar ao regime de horário fixo, com observância do disposto nas alíneas seguintes:

a) A comprovação da situação de impossibilidade referida neste número far-se-á mediante parecer dos médicos do trabalhador e da empresa;
b) Se os pareceres médicos das partes se revelares de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, caso em que o referido parecer será vinculativo para ambas as partes;
c) Não havendo regime de horário normal para a sua profissão ou categoria profissional, procurará fazer-se operar o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 18.ª, desde que existam vagas para o efeito para as quais o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, de forma a tentar evitar que se opere a caducidade do contrato.

12 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo porém, a empresa adoptar, em cada caso, as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 30.ª

Regime de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a horários que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios, a observar no regime de horário flexível, devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de seis horas.

4 — Salvo se existir acordo entre a empresa e o trabalhador, os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvido o trabalhador e a organização sindical subscritora deste AE que o represente.

Cláusula 31.ª

Regime de isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante acordo escrito com a empresa, os trabalhadores que desempenhem funções específicas ou de enquadramento, nomeadamente de administração, direcção, gerência, chefia, fiscalização, técnicas e de confiança ou de apoio aos titulares daqueles cargos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se «cargos de confiança» todos aqueles aos quais a empresa atribua especificamente o carácter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo como tal considerados, entre outros, os seguintes:

a) Os exercidos por procuradores ou trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com clientes ou outras entidades, em nome da empresa;
c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
d) Os que tenham subjacentes a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da empresa;
e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da empresa, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da administração ou direcção;
f) Os que sejam exercidos em apoio directo aos membros da administração ou direcção;
g) Os que pressuponham a execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza só possam ser efectuados fora, no todo ou em parte, dos limites dos horários normais de trabalho.

3 — No demais, o regime de isenção de horário de trabalho rege-se pelo disposto na legislação em vigor.

Cláusula 32.ª

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se «trabalho a tempo parcial» o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, necessariamente, a actividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3 — O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou em alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo entre a empresa e o trabalhador.

4 — Em trabalho a tempo parcial, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, será considerada a respectiva média num período de referência de seis meses.

5 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se os direitos e regalias de carácter geral previstos na lei e no presente AE.

6 — A remuneração mensal e as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição, regulado na cláusula 68.ª, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste AE para o trabalho a tempo completo equivalente.

Cláusula 33.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se «trabalho nocturno» o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos na empresa até ao dia 30 de Novembro de 2003, que tenham prestado nos 12 meses anteriores aquela data, bem como para os trabalhadores admitidos entre aquela data e 31 de Dezembro de 2004, que tenham prestado nos 12 meses anteriores a esta última data, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas, mantém-se igualmente como período de trabalho nocturno, o trabalho prestado entre as 20 e as 22 horas.

Cláusula 34.ª

Regime de prevenção

1 — A empresa poderá instituir regimes de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou às áreas que lhe estiverem por escala destinadas.

3 — A disponibilidade referida no número anterior traduzir-se-á na permanência do trabalhador em sua casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro das áreas para que esteja escalado.

4 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem o seu acordo escrito para o efeito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pela empresa.

5 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no fim do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

6 — A convocação compete ao superior hierárquico das instalações ou áreas ou ao seu substituto na cadeia de comando, disponível no momento da necessidade de convocação, ou ainda ao controlador de tráfego de serviço ou ao supervisor de portagem de serviço, conforme a necessidade em concreto.

7 — A intervenção deverá restringir-se às intervenções, necessárias à reposição da normalidade do funcionamento das estruturas e sistemas, ou impostas por situações que afectem a segurança ou economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

8 — O trabalhador procederá, conforme os procedimentos instituídos pela empresa para esse efeito, ao registo da anomalia ou situação verificada, bem como da actuação e eventual assistência que teve para a sua resolução e dos resultados obtidos.

9 — Sempre que motivos de segurança da actuação em concreto o exijam, nomeadamente por complexidade ou intervenção em locais de acesso remoto, o trabalhador convocado poderá solicitar fundamentadamente ao seu superior imediato directo disponível, a assistência:

a) De outro trabalhador ao momento incluído na escala de prevenção;
b) Ou, em alternativa, caso não seja necessária uma intervenção técnica do assistente, de outro trabalhador ou colaborador da empresa à altura disponível para o efeito.

10 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de trabalho por turnos.

Cláusula 35.ª

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas fixas ou variáveis, bem como nos regimes horários em adaptabilidade, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas e horários concretos, nos quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito de transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas.

6 — O trabalho, inferior ao horário completo, prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de tempo equivalente ao prestado.

7 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes ou em regimes horários em adaptabilidade, ser gozado em meios dias ou em dia diverso do normal.

8 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, aplica-se o disposto na cláusula 36.ª («Trabalho suplementar») no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar.

Cláusula 36.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se «trabalho suplementar» aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em caso de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito ao limite máximo de duzentas horas por ano e por trabalhador, incluindo os trabalhadores a tempo parcial.

4 — O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

5 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa, nomeadamente deficientes, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 2 anos e menores.

6 — Se o trabalhador, em horário de turnos rotativos, prolongar o seu período de trabalho, tem o direito de não reiniciar o trabalho antes de decorridas dez horas após o termo do período suplementar.

7 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição quando em prestação de trabalho suplementar, nas seguintes condições e valores:

a) Até ao limite do valor do subsídio referido na cláusula 68.ª («Subsídio de alimentação»), sempre que preste cinco ou mais horas de trabalho suplementar;

b) Ou, caso se trate de trabalhador a tempo parcial com um período normal de trabalho diário de até cinco horas, até ao limite do valor do subsídio de alimentação proporcional que aufere para uma prestação no seu dia de trabalho normal, sempre que preste entre três e cinco horas de trabalho suplementar.

8 — Para tomar as refeições previstas na alínea *a*) ou *b*) do número anterior, o trabalhador terá direito a um intervalo, respectivamente, no caso de *a*) não superior a meia hora e no caso de *b*) não superior a quinze minutos, pago como trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

9 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

10 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar assim prestado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

11 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no dia correspondente à fruição desse descanso.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho e transferências

Cláusula 37.ª

Local de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, salvo o disposto na legislação em vigor e no presente AE.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por «local de trabalho» não só as instalações da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito como também a área ou áreas onde lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Tendo por base o disposto nos números anteriores, o trabalhador poderá também vir a prestar trabalho em qualquer outra instalação da empresa por esta indicada, sempre que esta necessitar e pelos períodos por esta determinados, sendo que, quando se preveja que a referida prestação se prolongue por mais de um dia de trabalho, deverá a empresa avisar o trabalhador do facto, com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 38.ª

Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por «transferência de local de trabalho» a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2 — A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na parte final do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

Cláusula 39.ª

Transferência temporária de local de trabalho

1 — Entende-se por «transferência temporária de local de trabalho» a deslocação temporária do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula 37.ª

2 — A empresa, salvo estipulação em contrário, pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa transferência não cause prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Da ordem de transferência, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não deve exceder seis meses.

Cláusula 40.ª

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência e de deslocações de serviço

1 — Verificando-se a transferência, definitiva ou temporária do local habitual de trabalho, por iniciativa da empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2 — A empresa e o trabalhador em deslocação de serviço, entendida esta como fora do conceito de local de trabalho definido na cláusula 37.ª, acordarão as formas de o compensar pelos eventuais acréscimos de despesa directa e comprovadamente causados pela deslocação, nomeadamente de transporte, se não assegurado pela empresa, alojamento e refeições, face aos normalmente efectuados pelo trabalhador quando no desempenho no seu local de trabalho, podendo a empresa fixar limites máximos razoáveis para essa compensação.

Cláusula 41.ª

Utilização de viatura própria

Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior, as deslocações de serviço, entendidas estas como fora do conceito de local de trabalho definido na cláusula 37.ª, efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam a empresa a pagar aquele por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.ª

Princípio geral

A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 43.ª

Feriados

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal, este nos termos do número seguinte.

2 — Tendo em conta o facto de as áreas concessionadas da empresa servirem preponderantemente deslocações que tem como referência a cidade de Lisboa, o feriado municipal considerado na empresa é o fixado para a cidade de Lisboa, não sendo considerados quaisquer outros.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a uma mesma área concessionada.

Cláusula 44.ª

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias de faltas, justificadas;
b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias de faltas, justificadas;
c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias de faltas, justificadas.

3 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4 — No ano da contratação, o trabalhador tem o direito, após seis meses completos de execução do contrato, de gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração, até ao máximo de 20 dias úteis.

5 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

6 — Da aplicação do disposto nos n.os 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

7 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não ultrapasse os seis meses tem o direito de gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de contrato.

8 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

9 — Com excepção do disposto nos n.os 5 a 7 da cláusula 45.ª para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

Cláusula 45.ª

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias, desde que sejam marcadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro, elaborando para o efeito o respectivo mapa, nos termos da legislação em vigor.

3 — Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo das férias pelos cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum nos termos previstos em legislação especial.

4 — O gozo do período de férias pode ser interpolado por acordo entre a empresa e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias consecutivos.

5 — Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no 1.º dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno, salvo se outro agendamento for acordado entre a empresa e o trabalhador.

6 — Nos casos previstos no número anterior, havendo gozo interpolado das férias, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respectiva escala de turno.

7 — Se da aplicação dos n.os 5 e 6 da presente cláusula se não completarem os dias úteis de férias a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com os n.os 2 e 3 da presente cláusula.

8 — Sempre que exigências imperiosas da actividade da empresa, estabelecimento ou secção determinadas pelo concedente Estado Português o exijam, por exemplo, enquanto o concedente Estado Português determinar a não cobrança de portagens na Ponte de 25 de Abril no mês de Agosto, a empresa poderá, justificadamente, marcar parte ou a totalidade dos períodos de férias dos trabalhadores abrangidos, em períodos correspondentes à suspensão da actividade concreta, com derrogação, se necessário, do prazo constante do n.º 2, bem como do disposto no n.º 3, da presente cláusula.

9 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro, ou outras datas no caso de modificação da legislação em vigor aplicável.

Cláusula 46.ª

Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 4 da cláusula 44.ª

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 47.ª

Definição de falta

1 — Por «falta» entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — O somatório das ausências injustificadas a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil, para efeito de contagem de faltas injustificadas.

Cláusula 48.ª

Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias;
b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

2 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas na presente cláusula.

3 — O não cumprimento do disposto nos dois números anteriores torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir o contrário.

4 — Sem prejuízo do disposto de modo prevalente a este respeito na cláusula seguinte, para as faltas justificadas nela descritas, a empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos números anteriores da presente cláusula, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A prova dos factos invocados para a justificação da falta deverá conter sempre, em função do motivo invocado, as indicações necessárias de datas, horas, períodos de tempo e demais comprovantes, para a análise da veracidade da prova apresentada.

6 — A apresentação à empresa de provas que se venham a revelar, comprovadamente, fraudulentas constitui falsa declaração, para os efeitos previstos na legislação de trabalho em vigor.

Cláusula 49.ª

Faltas justificadas

1 — São consideradas «faltas justificadas» as previstas na legislação em vigor e neste AE.

2 — Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova, em tempo útil, dos mesmos:

Motivo	Tempo de falta	Prova
1 — Casamento	Até 15 dias seguidos, por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.

Motivo	Tempo de falta	Prova
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária responsável ou pela autarquia local. No caso de falecimento de companheiro(a) com quem vivia maritalmente deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária responsável ou pela autarquia local. No caso de falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador deverá ainda este facto ser atestado pela Junta de Freguesia.
4 — Funeral de pessoas exclusivamente referidas nos n.os 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O tempo que for considerado estritamente indispensável para a assistência ao funeral.	Mediante apresentação de documento específico passado e autenticado pela agência funerária responsável.
5 — Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino	Até dois dias de calendário para a prova escrita mais até dois dias de calendário para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, num máximo de quatro dias por disciplina, por ano lectivo.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
6 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:		
a) Doença ou acidente de trabalho	O que for considerado indispensável.	Apresentação de documento sempre assinado/carimbado/vinhetado por médico, emitido por: estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou boletim de baixa da segurança social, ou documento da companhia de seguros, tudo sem prejuízo de eventual fiscalização por médico, a pedido da empresa, nos termos da lei;
b) Cumprimento de obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios.	O que for considerado indispensável.	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta.
7 — Licença por paternidade	5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a serem obrigatoriamente gozados no prazo de 30 dias após o nascimento do filho.	Apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado e autenticado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar responsável pelo parto.
8 — Assistência inadiável e imprescindível a membro do seu agregado familiar.	O que estiver estabelecido por lei	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou verificação dessa necessidade por médico da empresa.
9 — Deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor ou de menor a cargo.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante apresentação de declaração específica da escola.

Motivo	Tempo de falta	Prova
10 — Candidato a eleições para cargos públicos	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Mediante apresentação de documento comprovativo da candidatura.
11 — Para dádiva de sangue ou medula óssea	O tempo considerado indispensável para a dádiva, e deslocação respectiva, apenas nos limites de prazo entre dádivas previstos na lei.	Mediante apresentação de declaração específica da entidade hospitalar que procedeu à recolha.
12 — Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação colectiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário	Mediante apresentação, nos prazos legais, de declaração fundamentada da estrutura de representação colectiva.
13 — As autorizadas ou aprovadas pela empresa	Nos termos da autorização ou aprovação.	Nos termos do exigível pela empresa.
14 — As demais faltas que por lei forem como tal qualificadas	Nos tempos e prazos estritos referidos pela lei.	Mediante meio de prova exigível pela lei para o efeito.

Cláusula 50.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição, para além de outras a que a lei atribua essa consequência, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, nos termos da lei;
b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As previstas na alínea *b*) do n.º 6 do n.º 2 da cláusula 49.ª quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tal as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas da empresa em acções em que esta seja autora ou ré;
d) As dadas para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem, pelos membros da direcção ou órgão equivalente de associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores nos limites dos créditos previstos na lei e no presente AE;
e) As previstas no n.º 13 do n.º 2 da cláusula 49.ª, quando superiores a 30 dias;
f) As previstas no n.º 12 do n.º 2 da cláusula 49.ª

3 — Nos casos previstos no n.º 6 do n.º 2 da cláusula 49.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Nos casos previstos no n.º 10 do n.º 2 da cláusula 49.ª, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas aplicáveis.

Cláusula 51.ª

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — Todas as demais ausências não consideradas como licenças, dispensas ou faltas justificadas pela legislação em vigor ou pelo presente AE são consideradas faltas injustificadas.

2 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção disciplinar grave.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do n.º 2 da presente cláusula abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

5 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 52.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — Para além do disposto no n.º 2 da cláusula 44.ª, as faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 53.ª

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se imediatamente à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 — O contrato de trabalho caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo, para termo certo, ou na verificação da cessação do motivo justificativo, para termo incerto, por que tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato nos termos da legislação em vigor e deste AE, ocorrendo justa causa.

8 — O impedimento prolongado por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Cláusula 54.ª

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador licenças sem retribuição, a solicitação escrita deste, devidamente fundamentada, sendo que a decisão de recusa será comunicada e fundamentada por escrito, nos termos legais, ao solicitante.

2 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

5 — A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 55.ª

Remuneração

1 — Considera-se «retribuição» aquilo a que, nos termos do contrato, da legislação em vigor e do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Não se consideram retribuição, nomeadamente:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas efectuadas ao serviço da empresa;
b) As gratificações ou prestações extraordinárias, eventualmente concedidas pela empresa a título de recompensa ou prémio, salvo se o contrário resultar expressamente do contrato assinado pelas partes;
c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido;
d) O subsídio de refeição;
e) O abono para falhas.

3 — As retribuições mensais de base são as estabelecidas no anexo I.

Cláusula 56.ª

Tempo, local e forma do pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo de incómodo.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, quando existam, bem como os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 57.ª

Determinação da remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\textit{Remuneração mensal de base} + \textit{IHT} + \textit{Subsídio de turno}) \times 12}{\textit{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — A fórmula prevista no número anterior será utilizada sempre que se tiver de determinar a remuneração horária, excluindo-se da mesma a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e subsídio de turno, se estiver em causa o pagamento de trabalho suplementar.

Cláusula 58.ª

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm o direito de receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores ou percentagens seguintes:

a) Três turnos com duas folgas variáveis — 25 % do valor da remuneração mensal de base;
b) Dois turnos com duas folgas variáveis — 10 % do valor da remuneração mensal de base;
c) Dois turnos com uma folga fixa e outra intermitente, se em regime de adaptabilidade — 10 % do valor da remuneração mensal de base.

2 — O subsídio de turno inclui o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — A remuneração auferida pelo trabalhador durante o período de férias integra o subsídio de turno.

4 — O subsídio de turno é devido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês no respectivo regime.

Cláusula 59.ª

Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia, nos termos e com os limites da legislação de trabalho em vigor e do presente AE.

Cláusula 60.ª

Subsídio de prevenção

1 — Os trabalhadores incluídos nas escalas de prevenção têm o direito:

a) De receber, enquanto estiver integrado na escala de prevenção, incluindo no subsídio de férias e no subsídio de Natal, 12,5 % do valor da remuneração mensal de base do período correspondente;
b) De utilizar equipamentos de comunicação, fornecidos pela empresa, para contactos necessários durante o período de prevenção;
c) A transporte assegurado ou custeado pela empresa para as deslocações da sua residência ao local da prestação de trabalho e regresso respectivo.

Cláusula 61.ª

Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração do trabalho normal em:

a) Para trabalho prestado em dias normais de trabalho, 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou fracções subsequentes;
b) Para trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, bem como em dias feriados, 100 %.

Cláusula 62.ª

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, no valor de € 1,62(5) por dia efectivo de trabalho.

Cláusula 63.ª

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O subsídio de férias será pago, em regra, no mês de Julho, sem prejuízo de ser pago anteriormente, caso o início de um período intercalar de, pelo menos, 11 dias de gozo, ocorra antes daquele mês.

Cláusula 64.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm o direito de receber, independentemente da assiduidade mas sem prejuízo do disposto no número seguinte, um subsídio de Natal, de valor correspondente a um mês de remuneração, o qual compreende remuneração mensal de base, acrescido, quando exista, de isenção de horário de trabalho, ou subsídio de turno.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, medido em meses completos de trabalho prestado, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;
b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

3 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição de Novembro.

4 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufira remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida da diferença entre aquelas remunerações, sendo esta proporcional ao tempo de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de Dezembro.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 65.ª

Seguro de doença

A empresa assegurará aos seus trabalhadores efectivos e aos contratados a termo por período superior a seis meses, após um período de seis meses, um seguro de doença, que garantirá uma comparticipação em despesas com assistência médica e hospitalar.

Cláusula 66.ª

Adiantamento/complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa da segurança social por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento do subsídio de doença que garanta ao trabalhador abrangido um montante líquido equivalente ao que receberia se estivesse ao serviço, o qual será calculado pelo vencimento base correspondente e tendo em conta exclusivamente os dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

2 — A empresa procederá ao adiantamento do subsídio de doença a que o trabalhador tenha direito, o qual, quando recebido, deverá ser entregue pelo trabalhador à empresa, para reembolso do valor adiantado e até ao montante desse mesmo valor.

3 — O tempo máximo de atribuição do adiantamento e do complemento de subsídio de doença previsto nos números anteriores é de 45 dias a contar da data do início da «baixa» concedida pelos serviços médicos da segurança social, por cada situação, e de 60 dias no total acumulado de situações de doença com baixa por cada ano civil.

4 — A empresa poderá, em casos que entenda excepcionais e com prévia comunicação ao trabalhador, suspender a aplicação concreta do previsto nos números anteriores, para apreciação da natureza e da gravidade da doença, a confirmar por médico da empresa, salvo em situações que determinem, pela segurança social, retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

Cláusula 67.ª

Incapacidade permanente parcial ou absoluta

1 — Em casos de impossibilidade superveniente de prestar o seu trabalho na função por doença profissional ou acidente de trabalho geradoras de incapacidade permanente parcial, é admitida a reconversão com mobilidade funcional definitiva, do trabalhador, implicando assim uma modificação substancial da sua posição na empresa, para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, nos termos e limites do previsto na cláusula 18.ª, n.ºs 3 e 4.

2 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, quer por força da incapacidade permanente parcial quer por força da incapacidade permanente absoluta, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando, desse modo, que se opere a respectiva caducidade, sem prejuízo do direito do trabalhador abrangido às indemnizações que lhe sejam legalmente devidas pela incapacidade permanente parcial ou absoluta.

Cláusula 68.ª

Subsídio de alimentação

1 — A empresa atribuirá a cada trabalhador com horário completo ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de € 6,85 por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas as condições previstas nos números seguintes.

4 — Para trabalhadores com horário fixo completo:

a) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada;
b) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora, se a ausência for injustificada.

5 — Para trabalhadores com horário flexível:

c) Se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;
d) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho, durante o período de presença obrigatória, mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada.

6 — Para trabalhadores a tempo parcial: o subsídio é devido se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respectivamente.

7 — O subsídio não será devido se a empresa tiver pago a refeição ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 69.ª

Saúde, higiene e segurança no trabalho

A empresa deverá observar a legislação aplicável sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, devendo proporcionar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho, bem como a higiene e segurança dos trabalhadores na execução deste.

CAPÍTULO XII

Disciplina na empresa

Cláusula 70.ª

Infracção disciplinar

1 — Considera-se «infracção disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, pelos regulamentos internos da empresa e pelo presente AE.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se no prazo legal respectivo e de acordo com os termos e limites definidos pela legislação aplicável.

Cláusula 71.ª

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas em regulamento interno da empresa, no presente AE e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio da administração e dos superiores hierárquicos do trabalhador, por aquela mandatados.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo como objectivo assegurar a disciplina geral da empresa e o bom ambiente de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.ª

Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 73.ª

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por quatro elementos, dois em representação da empresa e dois em representação da associação sindical outorgante, com competência para interpretar as disposições deste AE.

2 — Em caso de divergência entre as conclusões de interpretação deste AE numa dada matéria, por parte da comissão paritária prevista no número anterior e as conclusões de interpretação de outra comissão paritária constituída na vigência de outro AE, para a mesma matéria, se quanto a texto de formulação igual ou equivalente, a divergência será remetida ao órgão do Ministério que tutela as relações de trabalho, para uniformização das conclusões.

3 — Cada uma das partes integrantes da comissão paritária pode fazer-se acompanhar de um assessor.

4 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério que tutela as relações de trabalho, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

5 — É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes na comissão paritária, mediante comunicação à outra parte e ao Ministério que tutela as relações de trabalho, com antecedência de 30 dias.

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações são tomadas por unanimidade dos seus membros presentes e enviadas ao ministério que tutela as relações de trabalho, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

8 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, o qual deverá ser, preferencialmente, em instalações da empresa, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

9 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não pode ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

Cláusula 74.ª

Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da empresa do que o resultante de disposições legais supletivas, ou de procedimentos internos da empresa por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixam de vigorar, em conformidade, as normas internas cuja matéria conste do presente AE.

ANEXO I

Tabela salarial — 2007

(Vencimentos mensais em euros)

Categorias profissionais	Escalões de remuneração			
	A	B	C	D
Portagem e tráfego				
Encarregado de portagens	1 799	1 859	1 915	1 994
Supervisor de portagens	840	877	976	1 021
Controlador de tráfego	840	877	976	1 021
Supervisor de tráfego e portagem	840	877	976	1 021
Portageiro	591	604	665	696
Manutenção				
Encarregado de electricidade/electrónica	1 799	1 859	1 915	1 994
Encarregado de segurança	1 799	1 859	1 915	1 994
Encarregado de obra civil	1 799	1 859	1 915	1 994
Técnico de electrónica II	1 230	1 273	1 399	1 463
Técnico de electricidade II	1 230	1 273	1 399	1 463
Técnico de electrónica I	1 044	1 067	1 176	1 227
Técnico de electricidade I	1 044	1 067	1 176	1 227
Oficial de electrónica II	805	834	852	887
Oficial electricista II	805	834	852	887
Oficial de obra civil II	787	807	839	879
Oficial de electrónica I	712	738	764	799
Oficial electricista I	712	738	764	799
Oficial de obra civil I	655	680	716	746
Pré-oficial de electrónica	626	647	667	705
Pré-oficial de electricidade	626	647	667	705
Ajudante de obra civil	513	532	627	653
Serviços administrativos				
Secretário de administração	956	1 015	1 064	1 108
Secretário	870	911	958	997
Técnico administrativo	944	1 064	1 116	1 160
Fiel de armazém	721	757	840	874
Escriturário	719	754	781	813
Ajudante de fiel de armazém	576	610	631	658
Recepcionista & telefonista	624	675	703	732
Chefes de serviço				
Nível II	2 476	2 561	2 636	2 743
Nível I	2 155	2 230	2 296	2 387

Escalão A — a trabalhadores com menos de dois anos de antiguidade na GESTIPONTE.

Escalão B — a trabalhadores com mais de dois anos e menos de três anos de antiguidade na GESTIPONTE.

Escalão C — a trabalhadores com mais de três anos de antiguidade na GESTIPONTE.

Escalão D — a trabalhadores com:

a) Mais de dois anos de antiguidade no escalão C da mesma categoria e desde que tenham classificação de avaliação de desempenho de *Satisfatório* ou superior nos dois períodos anuais anteriores. Efeito inicial a 1 de Janeiro de 2002, sem retroactivos; ou

b) Mais de três anos de antiguidade no escalão C da mesma categoria e desde que tenham classificação de avaliação de desempenho de *Satisfatório* ou superior em dois dos três períodos anuais anteriores. Efeito inicial a 1 de Janeiro de 2002, sem retroactivos; ou

c) Mais de quatro anos de antiguidade no escalão C da mesma categoria e desde que tenham classificação de avaliação de desempenho de *Satisfatório* ou superior no 4.º ou mais anos, sempre no último dos períodos anuais anteriores na análise. Efeito inicial a 1 de Janeiro de 2002, sem retroactivos.

Eventuais casos de vencimentos base por categoria profissional que se situem, em 2006, a mais de € 50 acima da tabela salarial de 2006 ou novas categorias profissionais entretanto criadas serão, em 2007, actualizados em 2,6 % sobre o valor do vencimento base mensal em 2006, arredondados ao euro superior (efeito de arredondamento variável de € 0,01 a € 0,99 para cima).

A presente tabela salarial tem o seu início de vigência em 1 de Janeiro de 2007 e o seu termo de vigência em 31 de Dezembro de 2007.

Montijo, 2 de Agosto de 2007.

Pela GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A.:

Vítor Manuel Rodrigues Ferreira, mandatário.
António Henrique Duarte de Oliveira, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.

Depositado em 3 de Agosto de 2007, a fl. 178 do livro n.º 10, com o n.º 186/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Rádio Renascença, L.da, e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — Revisão global.

As partes acordam na revisão global do acordo de empresa entre elas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004.

Acordo de empresa

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Rádio Renascença e, por outro, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato signatário.

2 — Este AE aplica-se em todo o território nacional, respeita ao sector de actividade de radiodifusão sonora, abrangendo as carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo de empresa entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (*BTE*).

2 — Este acordo terá uma vigência de 24 meses sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — As disposições relativas à tabela salarial e à restante matéria pecuniária produzem efeitos de 1 de Abril a 31 de Março de cada ano, excepto o subsídio de refeição, que tem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

4 — O acordo manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1 — O presente AE pode ser denunciado, por qualquer das partes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do respectivo prazo de vigência.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.ª

Direitos dos trabalhadores e da empresa

1 — Constituem direitos dos trabalhadores:

a) Receber a retribuição como contrapartida do seu trabalho;
b) Exercer as funções inerentes à sua categoria profissional;
c) Reclamar das condições de prestação de trabalho, designadamente no que respeita às condições de salubridade, higiene e segurança;
d) Exercer as funções sindicais e usufruir dos respectivos direitos consagrados nas leis de trabalho;
e) Promover o diálogo permanente com os órgãos de direcção ou de gestão, no que toca à melhoria das suas condições de trabalho e da melhoria da produtividade do trabalho;
f) Reclamar contra qualquer tratamento discriminatório, quer absoluto quer relativo, quanto à sua promoção e progressão na carreira profissional;
g) Exercer os demais direitos e usufruir todas as regalias sociais e económicas previstas neste acordo e nas leis de trabalho.

2 — Constituem direitos da empresa:

a) Gerir os negócios sociais, com plena autonomia e independência, no respeito dos direitos dos trabalhadores, tendo em vista o cumprimento dos fins estatutários;
b) Exercer o poder disciplinar quanto a todos os trabalhadores;
c) Admitir, promover e dignificar os trabalhadores, de acordo com as respectivas qualificações e tendo em vista as necessidades da empresa;
d) Criar as condições económicas, financeiras e tecnológicas tendentes à expansão dos seus objectivos sociais e à valorização e dignificação dos seus recursos humanos;
e) Cooperar com as estruturas organizadas de trabalhadores e com as organizações sociais e sindicais, tendo em vista a modernização dos meios de produção de audiovisual e a promoção social e económica dos respectivos profissionais;
f) Exercer os demais direitos emergentes dos seus estatutos e da lei.

Cláusula 5.ª

Deveres dos trabalhadores e da empresa

1 — Constituem deveres dos trabalhadores:

a) Tratar com urbanidade os gestores, directores e trabalhadores da empresa, bem como todos os cidadãos que, directa ou indirectamente, contactem os serviços ou deles usufruam, nomeadamente os ouvintes;
b) Cumprir os seus deveres laborais com lealdade, diligência, zelo e assiduidade;
c) Velar pela manutenção e boa utilização de todos os serviços, instalações, viaturas e equipamentos de trabalho, responsabilizando-se por aqueles que lhes sejam confiados;
d) Cumprir todas as ordens legítimas emanadas das chefias hierárquicas;
e) Manter o sigilo profissional quanto a todos os assuntos que digam respeito aos processos de produção, preparação e informação da empresa, em ordem a salvaguardar os seus interesses éticos e comerciais;
f) Colaborar com a empresa na melhoria dos níveis de produtividade;

g) Frequentar cursos de formação, de aperfeiçoamento e de reciclagem profissional que sejam do interesse simultâneo do profissional e da empresa, ou desta própria;
h) Pronunciar-se, a pedido da empresa, sobre as medidas da sua reestruturação tecnológica, emitindo pareceres, dando sugestões e colaborando no sentido de serem criadas melhores condições que, objectivamente, lhes assegurem a valorização profissional e a melhoria dos resultados económicos da empresa.

2 — Constituem deveres da empresa:

a) Garantir a todos os trabalhadores funções compatíveis com a respectiva categoria profissional;
b) Promover os trabalhadores nos termos do anexo I;
c) Pagar aos trabalhadores, atempadamente, a retribuição devida;
d) Tratar os trabalhadores com a urbanidade e com o respeito que lhes é devido enquanto profissionais, homens e cidadãos;
e) Criar ou fornecer os cursos referidos na alínea *g*) do número anterior;
f) Respeitar as demais disposições legais que protejam os direitos e as garantias dos trabalhadores, bem como dos que exerçam funções sindicais.

Cláusula 6.ª

Natureza específica da empresa

1 — Atendendo ao carácter e missão específica da Rádio Renascença — Emissora Católica Portuguesa, os trabalhadores terão de respeitar e observar integralmente na actividade exercida no âmbito das suas funções a doutrina católica, segundo a formulação do seu magistério.

2 — Toda a orientação e controlo doutrinal da Rádio Renascença pertencem à hierarquia da Igreja Católica, representada naquela estação emissora pelo seu conselho de gerência, única entidade competente para apreciar a actividade dos trabalhadores no que se refere a esta cláusula.

3 — Considera-se «justa causa de rescisão do contrato individual de trabalho» a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 7.ª

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do respectivo contrato individual de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a Rádio Renascença pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, enquanto deles estiver encarregue.

CAPÍTULO III

Condições gerais de admissão

Cláusula 8.ª

Princípios gerais

1 — A admissão de trabalhadores será efectuada pelo conselho de gerência da Rádio Renascença.

2 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa, ou para efeitos de reconversão tecnológica, a Rádio Renascença deverá dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos postos.

Cláusula 9.ª

Condições mínimas de admissão

1 — As habilitações mínimas para as várias carreiras profissionais são as constantes do anexo I.

2 — Poderão ser admitidos trabalhadores que, embora não possuam as habilitações mínimas exigidas, tenham comprovada experiência profissional.

CAPÍTULO IV

Categorias, promoções, formação e acesso profissional

Cláusula 10.ª

Designação das categorias e definição de funções

1 — As carreiras profissionais e a definição de funções constam do anexo I.

2 — Os níveis de qualificação são os constantes do anexo II.

3 — A Rádio Renascença não poderá adoptar para os trabalhadores que exerçam as funções definidas nos respectivos anexos designações diferentes das estabelecidas no presente AE.

4 — As promoções de escalão nas diversas carreiras profissionais serão feitas a partir das informações de serviço recolhidas nos termos do sistema de notação profissional periódica em vigor na empresa.

Cláusula 11.ª

Formação profissional

1 — A Rádio Renascença deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — A formação contínua deve ser promovida, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, fomentando o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores.

3 — A Rádio Renascença tudo fará para cumprir com os objectivos estipulados por lei para a formação dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de horário semanal de trabalho, sem prejuízo de uma desejável uniformização de horários para todos os trabalhadores, é o seguinte:

a) Trinta e seis horas semanais (seis dias por semana):

Assistente de produção;
Sonorizador;
Técnico de som;
Operador de radiodifusão;
Telefonista;
Realizador;
Locutor-repórter;
Locutor-animador;

b) Trinta e sete horas e meia semanais (cinco dias por semana):

Caixa;
Discotecário;
Recepcionista;
Secretário;
Realizador:
Produtor;
Locutor-repórter;
Locutor-animador;
Produtor musical;
Assistente de produção;
Assistente de programas;
Designer;
Técnico de controlo de gestão;
Documentalista;
Assistente de *marketing;*
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro técnico electrotécnico;
Desenhador
Fiel de armazém;
Motorista;
Contínuo;
Radiotécnico;
Técnico de electrónica;
Electricista;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de antenas;
Operador de radiodifusão;
Coordenador musical
Engenheiro de informático;
Gestor da *web;*
Gestor de marca;
Supervisor de redes;
Supervisor técnico de emissão;
Técnico administrativo;
Técnico de informática;
Técnico de *marketing;*
Técnico de recursos humanos;
Técnico de relações públicas;
Telefonista;
Assistente de recursos humanos;

c) Trinta e sete horas e meia semanais (seis dias por semana):

Trabalhador de limpeza.

2 — Entende-se por «período normal de trabalho» o número de horas de trabalho que o trabalhador se obrigou a prestar em cada dia ou semana.

3 — Compete à Rádio Renascença a organização dos horários de trabalho, observados os condicionalismos legais e contratuais.

4 — Sempre que a empresa considere necessário e as especiais funções de responsabilidade dos trabalhadores o justifique, estes serão isentos de horário de trabalho em conformidade com a lei, inclusivamente no que se refere à retribuição especial.

5 — O período de horário de trabalho não poderá ser alterado de uma forma permanente sem acordo prévio do trabalhador de, pelo menos, sete dias de antecedência e sem observância dos demais condicionalismos legais.

6 — O dia normal de folga não poderá ser alterado sem prévio acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo quando necessidades especiais de serviço ou circunstâncias excepcionais e imprevistas o justifiquem.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 13.ª

Descanso semanal

1 — Nos horários regulares, os dias de descanso complementar e semanal são o sábado e o domingo.

2 — Nos serviços que laboram no sábado e domingo, os dias de descanso complementar e semanal dos trabalhadores com horário regular serão fixados tendo em conta as exigências dos serviços e os interesses dos trabalhadores.

3 — O dia de descanso traduz um direito inalienável e, em princípio, deve ser respeitado nos dias em que foi previamente marcado. Quando por motivos imperiosos for necessário trabalhar em dia de descanso, os trabalhadores terão direito ao descanso compensatório estabelecido na lei, bem como à respectiva retribuição compensatória.

Cláusula 14.ª

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;

1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios será observado o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento regular da emissão não podem recusar-se a trabalhar nos feriados, salvo em casos de força maior, devidamente justificados.

4 — A elaboração das escalas necessárias ao funcionamento regular da emissão nos períodos de Natal, Ano Novo, Páscoa e restantes feriados será definida pela empresa, tendo em atenção a conveniência de serviço e os interesses dos trabalhadores.

Cláusula 15.ª

Férias

A tudo quanto se refere ao direito a férias aplica-se o disposto na lei geral.

Cláusula 16.ª

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição.

2 — O período da licença sem retribuição não é descontado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 17.ª

Faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

3 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos seguintes:

   1) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais, filhos, sogros, madrastas, padrastos, enteados, genros e noras);
   2) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau na linha colateral (avós, netos e irmãos);
   3) Aplica-se o disposto na subalínea 1) ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, designadamente para dirigente sindical, delegado sindical, membros da Comissão de Trabalhadores e membros da comissão de higiene e segurança;
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
i) As motivadas por motivo de doação (graciosa) de sangue, durante um dia por cada dádiva;
j) As dadas no exercício das funções de bombeiro voluntário e de serviço de emergência;
k) As faltas dadas pelos trabalhadores do sexo masculino durante cinco dias úteis, em caso de nascimento de filhos, nos termos da lei;
l) As autorizadas ou aprovadas pela Rádio Renascença;
m) As que por lei forem como tal qualificadas.

4 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 18.ª

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Rádio Renascença com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Rádio Renascença logo que possível.

3 — A Rádio Renascença pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — No caso de doença, a falta considera-se justificada com a entrega, junto da empresa, do boletim de baixa ou documento legalmente equivalente.

6 — Esta matéria poderá ser objecto de regulamentação interna.

Cláusula 19.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;
b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As previstas na alínea *m*) da cláusula 17.ª, quando superiores a 30 dias por ano;
d) No exercício da actividade sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, se excederem o crédito de horas a que tenham legalmente direito;
e) As autorizadas ou aprovadas pela Rádio Renascença com essa expressa indicação.

Cláusula 20.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou 10 dias interpolados num período de um ano;
b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Abandono do trabalho:

a) Considera-se «abandono do trabalho» a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar;
b) Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que a empresa tenha recebido comunicação do motivo da ausência;
c) A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência;
d) O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a empresa de acordo com o estabelecido na lei;
e) A cessação do contrato só é invocável pela empresa após comunicação por carta registada e com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 21.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

Em tudo quanto se refere aos efeitos das faltas no direito a férias aplica-se o disposto na lei geral.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 22.ª

Princípios gerais

1 — Considera-se «retribuição» aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e pode ser certa, variável ou mista.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie, e será paga até ao último dia útil de cada mês.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — Sem prejuízo do disposto na lei, não se considera, porém, retribuição, designadamente:

a) A remuneração por trabalho suplementar;
b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e de alimentação, abonos de instalação, de habitação e subsídios de residência ou de renda de casa e outros equivalentes, devidos ao trabalhador por deslocações ou novas instalações feitas em serviço da Rádio Renascença;
c) Os subsídios de refeição, quer em dinheiro quer sob a forma de *tickets,* senhas de almoço ou qualquer outra;
d) Os prémios, gratificações e subsídios atribuídos por desempenho acidental, transitório ou excepcional de determinadas funções ou tarefas ou pela execução de objectivos ou resultados;
e) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
f) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

Cláusula 23.ª

Noções

Para efeitos deste AE, entende-se por «remuneração de base mínima mensal» a prevista no anexo III.

Cláusula 24.ª

Cálculo do valor da remuneração horária e diária

1 — Para efeitos do presente AE, o valor da remuneração horária será calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período de trabalho semanal.

2 — O valor da retribuição diária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm}{30}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal.

Cláusula 25.ª

Descontos na remuneração por faltas do trabalhador

Para efeitos de abonos e descontos o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 26.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será prestado nos termos da lei.

2 — Se eventualmente ocorrerem deslizamentos de horário, serão estes compensados, por acordo prévio entre a hierarquia e o trabalhador, no dia imediato à entrada de serviço.

3 — Em caso da impossibilidade de acordo prévio, vigora o regime geral e legal.

Cláusula 27.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se «trabalho nocturno» o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado nos termos da lei.

Cláusula 28.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença têm direito a um subsídio de Natal cujo montante corresponde à sua retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 30 de Novembro.

3 — No ano de admissão, no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado e no ano da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá o referido subsídio na parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 29.ª

Subsídio de refeição

Os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença terão direito a receber um subsídio de refeição por cada dia efectivo de trabalho, pago em senhas ou em numerário e cujos valores, estabelecidos anualmente, constam do anexo III ao presente acordo.

Cláusula 30.ª

Subsídio de transporte

Terão direito a subsídio de transporte por cada dia de trabalho os trabalhadores cujo horário implica entrada ou saída, no período entre as 0 horas e as 7 horas, salvo se, vivendo nas proximidades do local de trabalho, não recorrerem habitualmente a transportes colectivos nas suas deslocações da residência para o trabalho e vice-versa.

Cláusula 31.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores da Rádio Renascença têm direito a uma diuturnidade até ao máximo de cinco diuturnidades, que se vence após efectiva permanência na mesma categoria e escalão durante o prazo de promoção respectivo, desde que esta não se verifique.

2 — Caducam as diuturnidades vencidas sempre que o trabalhador mude de categoria ou de escalão, não podendo, todavia, ver reduzida a sua remuneração anterior.

3 — O valor de cada diuturnidade é estabelecido anualmente e consta do anexo III ao presente acordo.

CAPÍTULO VIII

Transferências e deslocações

Cláusula 32.ª

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir, temporária ou definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador e este der o seu acordo escrito.

2 — A Rádio Renascença pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta trabalho.

3 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4 — No caso de transferência definitiva ocorrida devido às circunstâncias enunciadas no n.º 2 desta cláusula para local situado fora do concelho ou dos concelhos limítrofes, que causem prejuízo sério para o trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho com direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

5 — A Rádio Renascença custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes das transferências referidas nos números anteriores, nomeadamente de transporte do trabalhador.

6 — Se a transferência referida no n.º 4 implicar mudança de residência do trabalhador a Rádio Renascença suportará todos os encargos comprovadamente sofridos pelo trabalhador com esta mudança.

7 — No caso de a transferência do trabalhador ser temporária, da ordem de transferência deve constar, além da justificação, o tempo previsível da transferência, que não deve exceder seis meses, salvo em condições especiais, que deverão ser enunciadas na mesma ordem de transferência.

8 — Em caso de transferência temporária de local de trabalho, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

Cláusula 33.ª

Deslocação em serviço

1 — Entende-se por «deslocação em serviço» a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho por um período de tempo limitado.

2 — As deslocações em serviço classificam-se como deslocações no País e deslocações no estrangeiro.

3 — As deslocações no País podem ser diárias, temporárias e especiais.

4 — As deslocações no estrangeiro podem ser temporárias e especiais.

5 — Consideram-se diárias as deslocações que têm início e termo no mesmo dia e que não impedem o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

6 — Consideram-se temporárias as deslocações que têm início num dia e se prolongam para o dia ou dias seguintes e envolvem pernoita do trabalhador fora do seu domicílio habitual.

7 — Deslocações especiais são todas as que têm duração superior a sete dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no País quer no estrangeiro.

Cláusula 34.ª

Abonos por deslocação em serviço

1 — Os trabalhadores em regime de deslocação em serviço têm direito ao pagamento das ajudas de custo diárias previstas no anexo III ao presente acordo e cujos valores serão anualmente revistos, destinadas a custear o alojamento e a alimentação.

2 — Em caso de emergência ou manifesta necessidade da empresa, devidamente fundamentada, podem os trabalhadores, para tarefas específicas de que sejam encarregados, aceder em pôr a sua viatura à disposição da empresa, conforme o estipulado no anexo III do presente acordo.

3 — Em caso de deslocações especiais quer no País quer no estrangeiro, bem como nas deslocações temporárias ao estrangeiro, o trabalhador terá direito a uma compensação por cada dia de trabalho equivalente a $^{1}/_{30}$ da sua retribuição.

4 — Se na deslocação em serviço estiverem envolvidos trabalhadores com retribuição diferente, o valor da ajuda de custo será determinado com base na retribuição mais elevada.

5 — A Rádio Renascença obriga-se a fazer um seguro de viagem destinado a abranger os trabalhadores que se desloquem em serviço ao estrangeiro e às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

CAPÍTULO IX

Suspensão e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 35.ª

Suspensão do contrato de trabalho

Nos casos de impedimento prolongado da prestação de trabalho por doença, serviço militar ou outra causa similar, a relação de trabalho suspender-se-á nos termos da lei.

Cláusula 36.ª

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstos na lei.

CAPÍTULO X

Disciplina no trabalho

Cláusula 37.ª

Disciplina

1 — A Rádio Renascença tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, competindo-lhe o exercício de tal poder com a observância das garantias consignadas na lei e no presente AE.

2 — Nenhum trabalhador da Rádio Renascença poderá ser despedido sem justa causa e sem que lhe seja instaurado obrigatoriamente processo disciplinar com todas as garantias de defesa.

3 — A tramitação do processo segue as regras da lei, não podendo o prazo de defesa para apresentação da resposta à nota de culpa ser inferior a 10 dias úteis.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — O processo disciplinar deverá ser instaurado até 30 dias após a prática do facto infraccional ou do seu conhecimento pela Rádio Renascença e deverá estar concluído até um ano após o seu início, sob pena de caducidade.

6 — A regra prevista no n.º 4 só não terá aplicação se ao caso couber procedimento criminal e a lei penal previr prazo mais longo.

7 — No demais aplicam-se as disposições legais.

CAPÍTULO XI

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 38.ª

Direito à actividade sindical na empresa

A Rádio Renascença obriga-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores em sindicatos e na actividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

Cláusula 39.ª

Princípio geral

Em todas as questões referentes a segurança, higiene e saúde no trabalho a Rádio Renascença aplicará a lei geral.

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.ª

Protecção da maternidade e paternidade

1 — Em todas as questões relativas à protecção da maternidade e à paternidade aplicar-se-á a lei geral.

2 — A Rádio Renascença informará os trabalhadores de toda a legislação aplicável a estas matérias.

Cláusula 41.ª

Trabalhadores-estudantes

Em todas as questões relativas ao Estatuto do Trabalhador-Estudante aplicar-se-á a lei geral.

Cláusula 42.ª

Trabalho de menores

Em todas as questões relativas ao trabalho de menores aplicar-se-á a lei geral.

Cláusula 43.ª

Trabalho de deficientes

Em todas as questões relativas ao trabalho de deficientes aplicar-se-á a lei geral.

Cláusula 44.ª

Condução de viaturas da empresa

Os trabalhadores não motoristas da Rádio Renascença poderão, por motivos de serviço, conduzir viaturas da empresa, assumindo esta a responsabilidade pelos danos emergentes da condução.

CAPÍTULO XIV

Prestações de carácter social

Cláusula 45.ª

Prestações de carácter social

1 — A Rádio Renascença pagará aos seus trabalhadores os subsídios de compensação para as férias de Primavera-Inverno, de nascimento, casamento, penosidade, transporte, exclusividade e o complemento do subsídio de doença que já vem praticando.

2 — A regulamentação dos subsídios previstos nesta cláusula é objecto de norma de serviço interna.

3 — A Rádio Renascença criou um seguro de saúde que garante aos trabalhadores do quadro coberturas base relativas a:

Assistência médica hospitalar;
Assistência médica ambulatória/estomatologia.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 46.ª

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente AE.

2 — A comissão paritária será constituída por quatro membros, sendo dois representantes da empresa e dois representantes do sindicato subscritor, que poderão ser coadjuvados por assessores.

3 — As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente AE, devendo ser depositadas e publicadas nos termos legais.

4 — Não sendo possível o consenso da comissão paritária, o diferendo transitará para uma comissão arbitral que se pronunciará definitivamente, a qual será constituída por três árbitros, sendo um nomeado pelo Sindicado signatário, um pela empresa e o terceiro, que presidirá, escolhido por comum acordo das partes.

5 — No prazo de 30 dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra, e ao ministério competente, os nomes dos seus representantes, para efeitos de publicação no *BTE.*

6 — Os elementos da comissão paritária podem ser substituídos, em caso de impedimento, pela parte a quem compete a sua nomeação, nos termos previstos no número anterior.

7 — A comissão funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias do presente AE, devendo a convocatória mencionar a ordem de trabalhos.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 47.ª

Órgãos representativos dos trabalhadores

Para efeitos deste AE, entende-se por «órgãos representativos dos trabalhadores» as comissões intersindicais, as comissões sindicais, os delegados sindicais, as comissões de segurança, higiene e saúde no local de trabalho e as comissões de trabalhadores, desde que constituídos nos termos da lei.

Cláusula 48.ª

Casos omissos

Os casos omissos no presente AE serão regulados pela lei geral.

Cláusula 49.ª

Tratamento mais favorável

1 — Com a entrada em vigor deste AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogadas as anteriores convenções colectivas de trabalho aplicáveis.

2 — Todavia, da aplicação do presente AE não poderá resultar para qualquer trabalhador tratamento menos favorável, nomeadamente redução da sua retribuição ou baixa de categoria.

ANEXO I

Carreira profissional, definição de funções e habilitações mínimas

Carreira profissional. — 1 — O ingresso e a progressão nas carreiras profissionais abrangidas por este AE obedecem genericamente às seguintes condições:

a) Promoção à categoria base — estágio de 18 meses, podendo ser reduzido até 12 meses, mediante boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
b) Promoção ao 1.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de cinco anos na categoria de base, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
c) Promoção ao 2.º escalão — permanência de, pelo menos, três anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
d) Promoção ao 3.º escalão — permanência de, pelo menos, quatro anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
e) Promoção ao 4.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de quatro anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
f) Promoção ao 5.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de cinco anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido.

2 — Quando ocorram mudanças de carreira profissional por conveniência da empresa, o tempo de serviço efectivamente prestado na carreira anterior é contado para efeitos da primeira promoção na outra carreira, se for derivada ou afim daquela.

3 — Antes do ingresso no estágio, podem ser admitidos, pelo período de 15 dias a seis meses, candidatos a uma profissão que não possuam experiência nem especiais aptidões para o seu desempenho.

4 — Decorridos dois anos e meio de permanência no último escalão das carreiras de locutor animador e de assistente de programas, a extinguir com os actuais titulares, poderão estes trabalhadores transitar para as carreiras de locutor repórter e de assistente de produção, respectivamente, nos termos estabelecidos na alínea *f*) do n.º 1 deste anexo I.

Assistente de programas (definição sucinta). — É o trabalhador que presta assistência a um ou vários programas, assegurando apoio aos respectivos responsáveis na sua rotina diária. São suas tarefas, nomeadamente, a elaboração de agenda, marcação de entrevistas, pesquisa, arquivo, dactilografia, relações públicas e outros trabalhos de apoio necessários à boa realização do programa.
Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

Discotecário (definição sucinta). — É o trabalhador que selecciona, regista e classifica discos e outros registos sonoros, organiza os arquivos e procede à respectiva arrumação, de modo a permitir um acesso fácil e rápido; ouve e minuta os referidos registos sonoros, certificando-se da sua qualidade; procede a revisões periódicas dos mesmos e assegura a sua manutenção em boas condições.
Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e formação musical adequada.

Locutor-animador (definição sucinta). — É o trabalhador que executa ao microfone a leitura de textos, escritos por si ou por outrem, noticiários, boletins, crónicas, etc.; faz a apresentação e animação de programas dentro dos parâmetros que lhe forem definidos; faz a leitura de anúncios publicitários; pode conduzir entrevistas ou debates previamente planificados e apresenta programas essencialmente musicais, colaborando na sua organização em estúdio ou no exterior.
Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

Locutor-repórter (definição sucinta). — É o trabalhador que executa ao microfone a leitura de textos, escritos por si ou por outrem, noticiários, boletins, crónicas, etc.; faz a apresentação e animação de programas dentro dos parâmetros que lhe forem definidos; faz a leitura de anúncios publicitários; pode conduzir entrevistas ou debates previamente planificados e apresenta programas, colaborando na sua organização em estúdio ou no exterior; executa a cobertura de acontecimentos, investiga e recolhe elementos necessários ao trabalho de reportagem.
Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

Operador de radiodifusão (definição sucinta). — É o trabalhador que opera e controla o equipamento espe-

cífico de estúdio e de centrais de radiodifusão, tais como equipamentos de mistura, gravação, reprodução e tratamento de som; executa as acções de conservação dos equipamentos, bem como os testes de rotina, e informa os superiores hierárquicos das reparações ou manutenção que achar necessários; realiza ainda no exterior tarefas similares às que executa nos estúdios; recebe e canaliza os circuitos, valoriza o som nos estúdios de gravação, centro de emissão ou centros de recepção de radiodifusão.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

Realizador (definição sucinta). — É o trabalhador que assegura integralmente a realização de um conjunto de operações artísticas e técnicas de estruturação do programa, direcção das gravações, controlo de montagem, tendo sempre em vista conseguir o adequado enquadramento estético e artístico; divide a emissão num número de sequências ou rubricas, cada uma simbolizando um momento do programa, prevê o lugar das pessoas que colaboram no programa e alinha as intervenções musicais adequadas; escolhe, no caso de peça teatral, os personagens e distribui os papéis de acordo com as características do programa; orienta a leitura dos textos a introduzir, bem como as entrevistas, reportagens, exteriores, etc., fixando rigorosamente os tempos gastos; procede, se for caso disso, à orientação do trabalho dos técnicos encarregados das sua montagem e participa na elaboração dos orçamentos de custo, podendo fazer animação e a locução do programa.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

Sonorizador (definição sucinta). — É o trabalhador que, além das funções próprias do operador de radiodifusão, selecciona e aplica trechos ou frases musicais e quaisquer outros elementos inerentes à sonorização ou sonoplastia, por sua iniciativa ou por indicação de outrem; procede à montagem definitiva de programas, executa ilustração sonora de apontamentos, rubricas, *jingles* ou *spots*. Sem prejuízo da sua função principal, desempenha também, sempre que necessário, as funções do operador de radiodifusão.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

Técnico de som (definição sucinta). — É o trabalhador que, além das funções próprias de operador de radiodifusão, executa em estúdio ou no exterior operações de gravação, amplificação para público ou transmissão directa que exijam o uso de técnicas de captação e de mistura com planos de som; escolhe, monta e ensaia os meios necessários àquelas funções; pode executar as suas funções, sozinho ou coordenando uma equipa, sempre que as dimensões do trabalho ou a quantidade do equipamento o justifiquem. Sem prejuízo da função principal, desempenha também, sempre que necessário, funções de operador de radiodifusão.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

Desenhador (definição sucinta). — É o trabalhador que executa desenhos, planos, alçados, cortes, perspectivas, mapas, cartas, gráficos, planos técnicos de circuitos e equipamentos eléctricos e electrónicos e outros traçados segundo esboços e especificações complementares, utilizando material e equipamentos adequados.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de Desenho das escolas industriais ou equivalente.

Electricista (definição sucinta). — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhos eléctricos; executa tarefas de electricista em geral, de acordo com a sua actividade, por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que lhe são fornecidos ou que ele próprio concebe.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e curso industrial de Electricidade ou equivalente.

Engenheiro electrotécnico (definição sucinta). — É o trabalhador que efectua investigações sobre assuntos de electricidade e electrónica, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações ou equipamentos e prepara e superintende na sua construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação e certifica-se que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança, podendo dirigir a equipa que lhe for confiada; consulta e colabora, se for caso disso, com técnicos de outras especialidades sobre o trabalho a executar; concebe e realiza projectos de instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais, assim como outras despesas de fabrico; calcula o custo de mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação.

Habilitações mínimas — licenciatura na área de Engenharia Electrotécnica.

Engenheiro técnico electrotécnico (definição sucinta). — É o trabalhador que coadjuva o engenheiro electrotécnico no exercício das suas funções; participa directamente na construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de instalações ou equipamentos; colabora, se for caso disso, com técnicos de outras especialidades sobre o trabalho a executar.

Habilitações mínimas — diploma com o curso de Engenheiro Técnico Electrotécnico.

Mecânico de antenas (definição sucinta). — É o trabalhador que além das funções próprias de mecânico de radiodifusão, monta, conserva e repara as antenas de emissão ou recepção e respectivos suportes.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e experiência de, pelo menos, um ano como mecânico de radiodifusão.

Mecânico de automóveis (definição sucinta). — É o trabalhador que desempenha todas as tarefas inerentes à boa conservação mecânica de veículos de passageiros ou mercadorias; examina os veículos para localizar as deficiências e determinar as respectivas causas e procede à sua reparação.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e experiência profissional adequada.

Radiotécnico (definição sucinta). — É o trabalhador que monta, ensaia e repara os equipamentos de emissão e de apoio e assegura a sua condução e manutenção nos centros emissores, nos estúdios e no exterior; pode conceber equipamentos electrónicos ou instalações e alterar, quando necessário, equipamentos já existentes.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de radiotécnico ou equivalente.

Técnico de electrónica (definição sucinta). — É o trabalhador que monta, ensaia e repara os equipamentos de baixa frequência e de apoio nos estúdios e exteriores e assegura a sua manutenção; pode conceber equipamentos electrónicos ou instalações e alterar, quando necessário, equipamentos já existentes.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de electrónica ou equivalente.

Caixa (definição sucinta). — É o trabalhador de escritório que se ocupa das operações de caixa e registo de movimento relativo a recebimentos e pagamentos; recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nas notas de venda, recibos, letras ou outros documentos; confere os cheques recebidos como pagamento no que respeita à importância, endosso e outros elementos; procede a pagamentos previamente autorizados conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; emite cheques; elabora as folhas de caixa, discriminando pagamentos, recebimentos e outros elementos e apurando os respectivos totais; prepara o numerário e outros valores destinados a serem depositados no banco e providencia para ter em caixa as importâncias necessárias para os pagamentos; efectua os pagamentos das remunerações directamente ou prepara os sobrescritos segundo as respectivas folhas de pagamento.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

Técnico administrativo (definição sucinta). — Executa as tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e reencaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto ou da prioridade da mesma; efectua em processamento de texto os memorandos, cartas, ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo, físico ou electrónico; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; contacta com clientes e fornecedores; controla a gestão do economato da empresa; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

Fiel de armazém (definição sucinta). — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega matérias-primas, ferramentas, materiais, equipamentos e outras mercadorias; providencia pela sua boa arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; entrega as mercadorias, a partir de requisições, notas de encomenda ou outros documentos, e confere as saídas pelas guias de remessa; toma nota periodicamente das existências mínimas com vista à sua reposição, informando a hierarquia para as necessárias aquisições, inventaria as existências em armazém e procede ao controlo do equipamento distribuído pelos diversos sectores; orienta as cargas e descargas das mercadorias.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Recepcionista (definição sucinta). — É o trabalhador que assegura o funcionamento da recepção, procedendo à identificação dos visitantes, dos funcionários e dos colaboradores; atende e encaminha as visitas e regista as suas entradas e saídas; colabora, quando necessário, na execução de tarefas dos outros trabalhadores do gabinete de relações públicas.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e conhecimentos de francês e inglês.

Secretário (definição sucinta). — É o trabalhador que executa, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina de gabinete do seu superior hierárquico; efectua as tarefas de selecção do correio recebido e sua leitura, separação, classificação e registo, promovendo a sua distribuição pelos diversos sectores da empresa; elabora correspondência em língua portuguesa ou estrangeira; dactilografa todo o género de textos; marca entrevistas e reuniões e recorda-as ao superior hierárquico; atende e efectua telefonemas e trabalha com as diversas máquinas auxiliares de escritório tais como telex, telefax e fotocopiadora; redige actas de reuniões de trabalho e outros documentos conforme instruções que lhe forem dadas; organiza e mantém em dia o arquivo do sector.

Habilitações mínimas — curso de Secretariado ou 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

Contínuo (definição sucinta). — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz internamente a entrega de mensagens e objectos; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos, de embalagem e de endereçamento; executa no exterior tarefas relacionadas com o funcionamento da empresa, nomeadamente junto das estações de correio, bancos, repartições públicas, publicações periódicas, estabelecimentos comerciais, etc.; faz recados; pode eventualmente fazer cobranças e pagamentos; auxilia, quando necessário, a movimentação do equipamento da empresa.

Habilitações mínimas — escolaridade mínima obrigatória.

Empregado de limpeza (definição sucinta). — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação de espaços determinados, utilizando para o efeito os meios adequados.
Habilitações mínimas — escolaridade mínima obrigatória.

Motorista (definição sucinta). — É o trabalhador que conduz veículos automóveis ligeiros ou pesados de passageiros, carga ou mistos; pode transportar passageiros e mercadorias, colaborando na sua carga, arrumação e descarga, tendo em atenção a natureza das mercadorias e os percursos a efectuar; assegurar-se de que as viaturas estão em boas condições de funcionamento e abastecidas de combustível; verifica níveis de água, óleo e bateria, competindo-lhe ainda zelar pela sua boa conservação e limpeza.
Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Telefonista (definição sucinta). — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo às extensões internas as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; anota em registo próprio determinado tipo de chamadas; toma nota das mensagens recebidas e fá-las chegar ao sector ou pessoas a quem se destinam; pode operar um equipamento de gestão telefónica; atende e encaminha os visitantes, procedendo à sua identificação.
Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

Produtor (definição sucinta). — É o trabalhador que concebe o tipo de programa a apresentar, de acordo com orientações previamente estabelecidas. Selecciona os elementos e estrutura a emissão do programa combinado; elabora ou adapta os textos escolhidos; planifica realizações especiais.
Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

Técnico de «marketing» (definição sucinta). — É o trabalhador que exerce uma actividade planificada e contínua de comunicação para estabelecer, manter e aperfeiçoar o conhecimento e compreensão entre entidades ou grupos e o público com que esteja directa ou indirectamente relacionado. Investiga e analisa a opinião do público interno e externo e a imagem existente na comunicação social, através de estudos, inquéritos e sondagens. Concebe acções de promoção e imagem.
Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

Assistente de «marketing» (definição sucinta). — É o trabalhador que presta assistência a todas as actividades do gabinete, podendo substituir o técnico de *marketing* na execução das suas tarefas, por delegação ou impedimento deste.
Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente

Documentalista (definição sucinta). — É o trabalhador que mantém em arquivo todos os suportes de documentos, independentemente do género ou área a que pertençam, e assegura a sua manutenção e conservação nas melhores condições; procede à análise documental, classificação, registo e indexação dos documentos e arquivo sonoro, operando com terminal de computador e ou ficheiros manuais e com os equipamentos necessários à execução da sua actividade profissional; procede à pesquisa de documentos solicitados pelos utilizadores, orientando estes últimos acerca dos conteúdos dos arquivos (escritos e sonoros); fornece cópias dos documentos seleccionados, cuja saída tenha sido autorizada; faz uma difusão selectiva, a nível interno, da informação previamente digitalizada; possui conhecimentos técnicos que lhe permitem definir e controlar a aplicação dos métodos e técnicas de armazenagem, protecção, conservação e restauro dos suportes documentais; controla as assinaturas, registo e circulação interna das publicações periódicas; faz o registo e classificação de músicas em suporte de vinil e CD e faz a pesquisa de informação em bases de dados electrónicas.
Habilitações mínimas — licenciatura e formação profissional adequada.

Assistente de produção (área de programas) (definição sucinta). — É o trabalhador que coadjuva o realizador nas fases do processo criativo e técnico e na organização dos anteprojectos e projectos de programas; transmite as directrizes do realizador aos serviços que garantem as condições necessárias à preparação, execução e realização dos programas, zelando pelo bom resultado dos mesmos; designadamente, escolhe sons, acompanha a execução de *jingles,* de *spots* e de elementos de programas, de modo a obter um trabalho final em conformidade com a ideia do realizador; executa montagens. Introduz no computador, de acordo com o responsável da antena, música e outros elementos de referência musical e todo o conjunto de dados informáticos necessários à elaboração e gestão da *playlist.* Assegura, quando necessário, a continuidade das emissões gravadas; estabelece as ligações com os serviços intervenientes nos programas, de forma a assegurar o regular funcionamento da emissão. Coordena com os serviços respectivos os meios técnicos necessários à realização de exteriores.
Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, sempre que atribuída a profissionais vindos da área de operadores de som, já com provas dadas, contando-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.
Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente e formação profissional adequada.

Assistente de produção (área da informação) (definição sucinta). — É o trabalhador que contribui para assegurar a qualidade da imagem sonora dos espaços de informação; pesquisa e recolhe sons; acompanha a elaboração de *jingles* e de *spots* para os noticiários e programas da Direcção de Informação; executa montagens sonoras; estabelece os contactos com todos os outros serviços da empresa que, directa ou indirectamente, coadjuvem nos noticiários e programas da Direcção de Informação, por meio a assegurar o regular funcionamento da emissão; coordena, com os serviços respectivos, os meios técnicos necessários à realização de exteriores; inspecciona os equipamentos fixos e móveis necessários à elaboração; garante o apoio às emissões dos espaços informativos no que diz respeito a contactos que se fizerem no exterior; executa pedidos de circuitos e linhas no exterior para os espaços informativos.
Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuído a profissionais

vindos da área de operadores de som, já com provas dadas. Conta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente e formação profissional adequada.

Produtor musical (definição sucinta). — É o trabalhador que, dentro da estrutura de um canal musical, idealiza, planifica e executa, sob orientação do director de Programas, conteúdos e elementos estéticos para a programação. Possui conhecimentos musicais; concebe ideias para elementos e iniciativas de programação (*jingles, spots* promocionais ou comerciais, passatempos, programas temáticos outras iniciativas resultantes da actividade da Rádio); pesquisa e recolhe elementos (de informação, sonoros ou outros) necessários à produção; estabelece contactos e coordena os meios necessários para a concretização de iniciativas de programação; redige textos (originais, adaptações ou traduções) para utilização em elementos de programação ou outros, resultantes da actividade da Rádio; produz em termos técnicos e estéticos, elementos sonoros de programação; apoia os animadores, em primeira instância, em problemas de carácter técnico. Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuído a profissionais vindos da área da produção, já com provas dadas. Conta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

Coordenador musical (definição sucinta). — É o trabalhador responsável pela execução da política musical e estética da estação. É responsável pelo alinhamento e construção horária da estrutura de elementos da emissão; é responsável pelo fornecimento de elementos de música para teste, bem como pela leitura dos resultados e aplicação das consequências na *playlist;* é responsável pela inserção e codificação da música usada em programa, assim como pela codificação de todos os elementos estéticos e promocionais da estação. A sua substituição será assegurada pelo coordenador de música da RFM. Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuída a profissionais vindos da área da produção, já com provas dadas. Conta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

«Designer» (definição sucinta). — É o técnico da Direcção de Marketing incumbido da criação, definição e coordenação da imagem visual da empresa *(corporate image)* como parte da sua estratégia de posicionamento perante a sociedade, em geral, e o mercado, em particular. A sua actividade desenvolve-se em áreas tão diversificadas quanto a do tratamento da «imagem visual» propriamente dita concepção e execução de mensagens gráficas, como anúncios, cartazes, etc.; a da concepção de objectos tridimensionais passíveis de reprodução industrial — brindes, produtos de «marca» vendáveis, etc.; e também da organização dos espaços da empresa, ou onde ela se apresente no exterior espectáculos, festas, *stands,* etc.

Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

Técnico de informática (definição sucinta). — É o trabalhador que predominantemente prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador; prepara e controla a utilização e as existências dos suportes magnéticos de informação, executa a introdução de dados, conforme o programa de exploração. Além dessas funções acciona, vigia e controla, através de consola ou terminal de comando, um sistema informático; prepara e monta suportes de *input* e *output* e controla os resultados finais.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

Engenheiro de informática (definição sucinta). — É o trabalhador que projecta aplicações informáticas e soluções *hardware* aplicadas; participa na equipa de análise de soluções informáticas; administra e configura sistemas informáticos; assegura o apoio à instalação e utilização de equipamento; coordena equipas de programadores ou de técnicos de manutenção.

Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

Técnico de controlo de gestão (definição sucinta). — É o trabalhador que elabora o orçamento e faz o seu controlo; faz a gestão do sistema contabilístico e financeiro com vista à adaptação do sistema de controlo interno ao plano orçamental; analisa e controla as peças financeiras no sentido de detectar e corrigir desvios aos orçamentos definidos; elabora mapas de controlo para as várias direcções e constrói os indicadores para análise e avaliação das diversas áreas operacionais.

Habilitações mínimas — licenciatura em Organização e Gestão de Empresas.

Supervisor de redes e sistemas de automação de rádio (definição sucinta). — É o trabalhador que supervisiona operacionalmente o funcionamento de sistemas informáticos de produção de rádio; é o interlocutor junto do serviço de apoio da RCS; propõe alterações e sugere a aplicação de medidas evolutivas para a melhoria do funcionamento do sistema; assegura o treino de utilizadores finais, coordenadores de música e suporte interno; providencia soluções para problemas operacionais; é o interlocutor junto da Direcção Técnica para a resolução de questões de *hardware* e com a informática em questões ligadas ao sistema operativo; comunica à Direcção Técnica os processos e alterações; procede a alterações profundas do sistema quando necessário em interacção com os directores de programas; fornece consultoria, em primeiro nível; na programação do selector. Para integrar esta carreira pode ser reclassificado, em qualquer nível, o profissional com comprovada experiência técnica na área do som e com elevada qualificação na sua carreira, a quem se reconheça o mérito e idoneidade parado desempenho da função, dispensando-se, nestes casos, as habilitações mínimas exigidas.

Habilitações mínimas — licenciatura de Engenharia Electrotécnica ou de Informática ou de Vídeo e Áudio, ainda que obtida no estrangeiro.

Gestor da «web» (definição sucinta). — É o trabalhador que colabora na manutenção e acompanhamento dos *sites* da Rádio Renascença, L.da, ao nível do desenvolvimento e implementação de soluções de programação e gestão de plataformas de *back office* e *front end* dos *sites* e produtos Internet no âmbito das aplicações

desenvolvidas; tem atribuições paralelas/acessórias de colaborar na extracção de dados estatísticos de acesso aos produtos da Rádio Renascença, L.^{da}, na Internet.

Habilitações mínimas — 12.º ano e experiência de programação para a Internet.

Supervisor técnico de emissão (definição sucinta). — É o trabalhador que assegura a normal continuidade e qualidade técnica das emissões nacionais, regionais, locais e internacionais e, eventualmente, a continuidade da sua programação; opera os equipamentos que integram a central técnica de programas e desenvolve todas as diligências necessárias para garantir a operacionalidade dos meios técnicos de produção; apoia o pessoal de produção na realização de registos de áudio; encaminha todas as informações sobre falhas de emissores para a Direcção Técnica; supervisiona o funcionamento dos sistemas de automação e, de acordo com os procedimentos predefinidos, actua sobre estes, em caso de falhas técnicas; supervisiona e opera sistemas automatizados, em conformidade com as normas em vigor, para alterar por via manual a ordenação dos elementos de programa quando ocorram na programação situações imprevisíveis ou, sendo previsíveis, haja necessidade de adequar a emissão ao plano alternativo previamente elaborado pela Direcção de Programas; utiliza de uma forma autónoma os meios disponíveis, recorrendo a todas as tecnologias a que tenha acesso, nomeadamente tecnologias multimédia, de forma a alcançar uma perfeita edição do programa ou produto mediático equivalente; pode, em sistemas digital de multimédia assistidos por computador, efectuar, entre outras, operações de: eliminação diária de ficheiros previamente marcados para apagar; cópias de segurança da base de dados; reindexação das bases de dados; cópias em suporte em suporte informático e conteúdos sonoros e multimédia; apoio a outros utilizadores. Solicita intervenções de carácter urgente, quando as situações o justifiquem, quer ao director de Programas, quer à Direcção Técnica, ou aos apoios de piquete; elabora relatórios para o superior hierárquico sobre as anomalias técnicas e as disfunções de programação ocorridas no período do seu horário de trabalho; pode coordenar os meios técnicos disponíveis e as equipas de trabalho.

Habilitações mínimas — engenheiro técnico.

1 — Os operadores e técnicos de som da Rádio Renascença, L.^{da}, com comprovada experiência técnica e informática na área do som e com elevada qualificação na sua carreira podem ser reclassificados como supervisores técnicos de emissão, ainda que não possuam as habilitações requeridas.

2 — A reclassificação operada nas condições do anterior n.º 1 aplicam-se os princípios estabelecidos no n.º 2 do anexo I, «Carreira profissional», do acordo de Empresa, salvaguardando sempre o benefício da subida de um nível na nova carreira.

Técnico de relações públicas (definição sucinta). — É o técnico que organiza eventos dentro e no exterior da empresa, na área da sua competência, nomeadamente lançamento de livros, colóquios, exposições, etc.; recebe os convidados VIP sempre que solicitado; organiza e recebe grupos de estudantes e de ouvintes em geral, para lhes dar a conhecer o meio rádio, a vida do Grupo Renascença, dos seus colaboradores e ambiente de trabalho; mantém um fluxo de informações para os outros órgãos de comunicação social, dando a conhecer as actividades do Grupo Renascença em todas as suas vertentes, em estreita colaboração com as direcções da área da produção; recebe, analisa e responde aos pedidos e opiniões dos ouvintes, por telefone, carta ou correio electrónico; realiza, em colaboração com a Direcção de Recursos Humanos, acções de comunicação interna; garante o controlo de entradas e saídas de funcionários e visitantes do edifício da sede da Rádio Renascença; divulga mensal e internamente as acções e actividades em que o Grupo Renascença e os seus canais estão envolvidos, apoiam ou patrocinam; procede à distribuição interna de convites para espectáculos ou acontecimentos organizados ou promovidos pelo Grupo Renascença.

Habilitações mínimas — licenciatura na área de Relações Públicas ou outra equivalente.

Técnico de recursos humanos (definição sucinta). — É o técnico que realiza um conjunto de actividades na área da gestão de recursos humanos, nomeadamente no desenvolvimento e motivação dos recursos humanos, gestão previsional e formação. Orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização de funções, definição de perfis e carreiras profissionais; desenvolve acções e procedimentos relativos à manutenção actualizada dos quadros orgânicos de pessoal; aplica as normas respeitantes à política de recrutamento e selecção, assegurando os métodos e técnicas de recrutamento, selecção, acolhimento e integração mais adequadas à organização e dinâmica de carreiras; acompanha e executa o processamento de salários e colaborações, bem como os procedimentos necessários ao atempado pagamento dos mesmos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho. Pode ser responsável e ou ocupar-se exclusivamente de uma parte das tarefas descritas.

Habilitações mínimas — licenciatura em Gestão de Recursos Humanos ou outra, podendo ser dispensados de licenciatura os profissionais com comprovada experiência na área.

Gestor de marca (definição sucinta). — É o trabalhador que, reportando ao coordenador de operações de *marketing,* planeia e executa as acções de *marketing,* orientando a sua actividade em estreita colaboração com a equipa de produção do canal cuja gestão de marca lhe for atribuída, utilizando os recursos à sua disposição na equipa de *marketing* ao nível do *design, marketing* estratégico, *marketing* da Intervoz, bem como do Gabinete de Relações Institucionais; planeia e apoia a implementação das acções de marca do respectivo canal, que conduzam ao reforço do posicionamento da marca, em linha com as estratégias definidas em plano de *marketing;* é responsável pelas acções a levar a cabo, desde o planeamento e coordenação da implementação até ao reporte de todas as acções realizadas; tem ainda a responsabilidade de, em colaboração directa com o coordenador de operações de *marketing,* escolher os meios adequados e a melhor e mais económica forma de concretizar as operações desenhadas em plano de *marketing,* bem como de outras relevantes para a marca que possam surgir ao longo do ano; tem um papel determinante na definição e cumprimento do orçamento destas acções e dos cronogramas de execução das mesmas.

Habilitações mínimas — licenciatura nas áreas de Marketing, Publicidade ou Gestão, ou ainda comprovada experiência na função de, pelo menos, dois anos.

Assistente de recursos humanos (definição sucinta). — Executa as tarefas relacionadas com o expediente geral da Direcção de Recursos Humanos, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; efectua em processamento de texto os memorandos, cartas, ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente, dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

ANEXO II

Níveis de qualificação

Nível C:

Realizador do 5.º escalão.
Engenheiro electrotécnico do 5.º escalão.

Nível B:

Produtor do 5.º escalão.
Supervisor de redes do 5.º escalão.
Engenheiro de informática do 5.º escalão.
Técnico de relações públicas do 5.º escalão.
Técnico de recursos humanos do 5.º escalão.
Gestor de marca do 5.º escalão.

Nível A:

Realizador do 4.º escalão.
Engenheiro electrotécnico do 4.º escalão.
Coordenador musical do 5.º escalão.
Engenheiro técnico electrotécnico do 5.º escalão.
Técnico de *marketing* do 5.º escalão.
Designer do 5.º escalão.
Gestor da *web* do 5.º escalão.
Técnico de controlo de gestão do 5.º escalão.

Nível I:

Produtor do 4.º escalão.
Engenheiro de informática do 4.º escalão.
Supervisor de redes do 4.º escalão.
Produtor musical do 5.º escalão.
Supervisor técnico de emissão do 5.º escalão.
Radiotécnico do 5.º escalão.
Locutor-repórter do 5.º escalão.
Técnico de relações públicas do 4.º escalão.
Técnico de recursos humanos do 4.º escalão.
Gestor de marca do 4.º escalão.

Nível II:

Coordenador musical do 4.º escalão.
Engenheiro técnico electrotécnico do 4.º escalão.
Realizador do 3.º escalão.
Engenheiro electrotécnico do 3.º escalão.
Gestor da *web* do 4.º escalão.
Locutor-animador do 5.º escalão.
Sonorizador do 5.º escalão.
Técnico de electrónica do 5.º escalão.
Documentalista do 5.º escalão.
Caixa do 5.º escalão.
Técnico de *marketing* do 4.º escalão.
Designer do 4.º escalão.
Técnico de controlo de gestão do 4.º escalão.

Nível III:

Engenheiro de informática do 3.º escalão.
Produtor do 3.º escalão.
Supervisor de redes do 3.º escalão.
Supervisor técnico de emissão do 4.º escalão.
Assistente de produção do 5.º escalão.
Técnico de som do 5.º escalão.
Assistente de *marketing* do 5.º escalão.
Secretário do 5.º escalão.
Técnico de informática do 5.º escalão.
Produtor musical do 4.º escalão.
Radiotécnico do 4.º escalão.
Locutor-repórter do 4.º escalão.
Técnico de relações públicas do 3.º escalão.
Técnico de recursos humanos do 3.º escalão.
Gestor de marca do 3.º escalão.
Assistente de recursos humanos do 5.º escalão.

Nível IV:

Sonorizador do 4.º escalão.
Técnico de electrónica do 4.º escalão.
Realizador do 2.º escalão.
Coordenador musical do 3.º escalão.
Engenheiro electrotécnico do 2.º escalão.
Engenheiro técnico electrotécnico do 3.º escalão.
Técnico de *marketing* do 3.º escalão.
Designer do 3.º escalão.
Técnico de controlo de gestão do 3.º escalão.
Gestor da *web* do 3.º escalão.
Assistente de programas do 5.º escalão.
Discotecário do 5.º escalão.
Operador de radiodifusão do 5.º escalão.
Electricista do 5.º escalão.
Mecânico de automóveis do 5.º escalão.
Técnico administrativo do 5.º escalão.
Locutor-animador do 4.º escalão.
Caixa do 4.º escalão.
Documentalista do 4.º escalão.

Nível V:

Produtor do 2.º escalão.
Locutor-repórter do 3.º escalão.
Produtor musical do 3.º escalão.
Radiotécnico do 3.º escalão.
Engenheiro de informática do 2.º escalão.
Supervisor de redes do 2.º escalão.
Supervisor técnico de emissão do 3.º escalão.
Mecânico de antenas do 5.º escalão.
Desenhador do 5.º escalão.
Fiel de armazém do 5.º escalão.
Telefonista do 5.º escalão.
Assistente de produção 4.º escalão.
Técnico de som do 4.º escalão.
Secretário do 4.º escalão.
Assistente de *marketing* do 4.º escalão.
Técnico de informática do 4.º escalão.
Técnico de relações públicas do 2.º escalão.
Técnico de recursos humanos do 2.º escalão.
Gestor de marca do 2.º escalão.
Assistente de recursos humanos do 4.º escalão.

Nível VI:

Realizador do 1.º escalão.
Locutor-animador do 3.º escalão.

Coordenador musical do 2.º escalão.
Sonorizador do 3.º escalão.
Engenheiro electrotécnico do 1.º escalão.
Engenheiro técnico electrotécnico do 2.º escalão.
Técnico de electrónica do 3.º escalão.
Técnico de *marketing* do 2.º escalão.
Designer do 2.º escalão.
Técnico de controlo de gestão do 2.º escalão.
Documentalista do 3.º escalão.
Caixa do 3.º escalão.
Gestor da *web* do 2.º escalão.
Recepcionista do 5.º escalão.
Assistente de programas do 4.º escalão.
Discotecário do 4.º escalão.
Operador de radiodifusão do 4.º escalão.
Electricista do 4.º escalão.
Mecânico de automóveis do 4.º escalão.
Técnico administrativo do 4.º escalão.

Nível VII:

Produtor do 1.º escalão.
Locutor repórter do 2.º escalão.
Produtor musical do 2.º escalão.
Assistente de produção do 3.º escalão.
Técnico de som do 3.º escalão.
Radiotécnico do 2.º escalão.
Engenheiro de informática do 1.º escalão.
Técnico de *marketing* do 1.º escalão.
Designer do 1.º escalão.
Técnico de controlo de gestão do 1.º escalão.
Caixa do 2.º escalão.
Assistente de *marketing* do 3.º escalão.
Secretário do 3.º escalão.
Técnico de informática do 3.º escalão.
Supervisor de redes do 1.º escalão.
Gestor da *web* do 1.º escalão.
Supervisor técnico de emissão do 2.º escalão.
Motorista do 5.º escalão.
Desenhador do 4.º escalão.
Mecânico de antenas do 4.º escalão.
Fiel de armazém do 4.º escalão.
Telefonista do 4.º escalão.
Técnico de relações públicas do 1.º escalão.
Técnico de recursos humanos do 1.º escalão.
Gestor de marca do 1.º escalão.
Assistente de recursos humanos do 3.º escalão.

Nível VIII:

Realizador.
Locutor-animador do 2.º escalão.
Coordenador musical do 1.º escalão.
Assistente de programas do 3.º escalão.
Discotecário do 3.º escalão.
Sonorizador do 2.º escalão.
Operador de radiodifusão do 3.º escalão.
Engenheiro electrotécnico.
Engenheiro técnico electrotécnico do 1.º escalão.
Técnico de electrónica do 2.º escalão.
Electricista do 3.º escalão.
Mecânico de automóveis do 3.º escalão.
Documentalista do 2.º escalão.
Técnico administrativo do 3.º escalão.
Recepcionista do 4.º escalão.

Nível IX:

Produtor.
Locutor-repórter do 1.º escalão.
Produtor musical do 1.º escalão.
Assistente de produção do 2.º escalão.
Técnico de som do 2.º escalão.
Radiotécnico do 1.º escalão.
Electricista do 2.º escalão.
Mecânico de automóveis do 2.º escalão.
Mecânico de antenas do 3.º escalão.
Desenhador do 3.º escalão.
Engenheiro de informática.
Técnico de *marketing.*
Designer.
Técnico de controlo de gestão.
Documentalista do 1.º escalão.
Caixa do 1.º escalão.
Assistente de *marketing* do 2.º escalão.
Secretário do 2.º escalão.
Técnico de informática do 2.º escalão.
Fiel de armazém do 3.º escalão.
Telefonista do 3.º escalão.
Supervisor de redes.
Gestor da *web.*
Supervisor técnico de emissão do 1.º escalão.
Motorista do 4.º escalão.
Técnico de relações públicas.
Técnico de recursos humanos.
Gestor de marca.
Assistente de recursos humanos do 2.º escalão.

Nível X:

Locutor-animador do 1.º escalão.
Coordenador musical.
Assistente de programas do 2.º escalão.
Discotecário do 2.º escalão.
Sonorizador do 1.º escalão.
Operador de radiodifusão do 2.º escalão.
Engenheiro técnico electrotécnico.
Técnico de electrónica do 1.º escalão.
Desenhador do 2.º escalão.
Assistente de *marketing* do 1.º escalão.
Técnico administrativo do 2.º escalão.
Recepcionista do 3.º escalão.
Trabalhadora de limpeza do 5.º escalão.
Contínuo do 5.º escalão.

Nível XI:

Produtor estagiário.
Locutor-repórter.
Produtor musical.
Assistente de produção do 1.º escalão.
Técnico de som do 1.º escalão.
Engenheiro electrotécnico estagiário.
Radiotécnico.
Electricista do 1.º escalão.
Mecânico de automóveis do 1.º escalão.
Mecânico de antenas do 2.º escalão.
Engenheiro de informática estagiário.
Técnico de *marketing* estagiário.
Designer estagiário.
Técnico de controlo de gestão estagiário.
Documentalista.
Caixa.
Secretário do 1.º escalão
Técnico de informática do 1.º escalão.
Fiel de armazém do 2.º escalão.
Telefonista do 2.º escalão.
Recepcionista do 2.º escalão.

Motorista do 3.º escalão
Supervisor de redes estagiário.
Gestor da *web* estagiário.
Supervisor técnico de emissão.
Técnico de relações públicas estagiário
Técnico de recursos humanos estagiário.
Gestor de marca estagiário.
Assistente de recursos humanos do 1.º escalão.

Nível XII:

Locutor-animador.
Assistente de programas do 1.º escalão.
Discotecário do 1.º escalão.
Sonorizador.
Operador de radiodifusão do 1.º escalão.
Técnico de electrónica.
Desenhador do 1.º escalão.
Assistente de *marketing*.
Técnico administrativo do 1.º escalão.
Motorista do 2.º escalão.
Contínuo do 4.º escalão.
Trabalhador de limpeza do 4.º escalão.

Nível XIII:

Assistente de produção.
Técnico de som.
Electricista.
Mecânico de automóveis.
Mecânico de antenas do 1.º escalão.
Documentalista estagiário.
Auxiliar de caixa.
Secretário.
Técnico de informática.
Fiel de armazém do 1.º escalão.
Telefonista do 1.º escalão.
Recepcionista do 1.º escalão.
Motorista do 1.º escalão.
Assistente de recursos humanos.

Nível XIV:

Assistente de programas.
Discotecário.
Operador de radiodifusão.
Engenheiro técnico electrotécnico estagiário.
Desenhador.
Técnico administrativo.
Supervisor técnico de emissão estagiário.
Contínuo do 3.º escalão.
Trabalhador de limpeza do 3.º escalão.

Nível XV:

Locutor-animador.
Estagiário.
Radiotécnico estagiário.
Mecânico de antenas.
Assistente de *marketing* estagiário.
Técnico de informática estagiário.
Fiel de armazém.
Telefonista.
Recepcionista.
Motorista.

Nível XVI:

Técnico de electrónica estagiário.
Electricista estagiário.
Mecânico de automóveis estagiário.
Secretário estagiário.
Contínuo do 2.º escalão.
Trabalhador de limpeza do 2.º escalão.
Assistente de recursos humanos estagiário.

Nível XVII:

Assistente de produção estagiário.
Assistente de programas estagiário.
Discotecário estagiário.
Operador de radiodifusão estagiário.
Desenhador estagiário.
Técnico administrativo estagiário.
Auxiliar de armazém.
Telefonista estagiário.
Recepcionista estagiário.
Ajudante de motorista com carta.
Contínuo do 1.º escalão.
Trabalhador de limpeza do 1.º escalão.

Nível XVIII:

Ajudante de motorista sem carta.
Contínuo.
Trabalhador de limpeza.

Notas

1 — A situação profissional de contínuo com idade inferior a 20 anos e de candidato não se enquadra nos presentes níveis de qualificação.
2 — O salário de contínuo com menos de 20 anos é definido pelo ordenado mínimo nacional, acrescido de 20 %.
3 — O salário do candidato é definido pelo ordenado mínimo nacional, acrescido de 10 %.

ANEXO III

1 — Tabela de remunerações mínimas mensais:

Nível	Vencimento (em euros)
C	2 118,54
B	1 977,35
A	1 846,23
I	1 724,44
II	1 611,39
III	1 506,41
IV	1 409,78
V	1 319,99
VI	1 236,76
VII	1 159,54
VIII	1 087,83
IX	1 021,46
X	959,84
XI	902,61
XII	849,73
XIII	800,70
XIV	755,10
XV	712,91
XVI	673,83
XVII	636,61
XVIII	602,17

2 — Subsídio de refeição. — O subsídio de refeição referido na cláusula 29.ª deste AE terá o valor de € 6,05, pago em numerário e € 6,85 pago em senhas.
3 — Diuturnidades. — As diuturnidades referidas na cláusula 31.ª deste AE terão o valor de € 28,10.
4 — Remuneração das deslocações em serviço no território nacional. — As deslocações em serviço no ter-

ritório nacional referidas no n.º 1 da cláusula 34.ª deste AE serão remuneradas da forma seguinte:

a) € 59,73 para os trabalhadores que aufiram vencimento igual ou superior a € 1319,99;
b) € 48,59 para os trabalhadores que aufiram vencimento inferior a € 1319,99 e igual ou superior a € 849,73;
c) € 44,60 para os restantes trabalhadores.

5 — Remuneração das deslocações em serviço no estrangeiro. — As deslocações em serviço ao estrangeiro referidas no n.º 3 da cláusula 34.ª deste AE serão remuneradas da forma seguinte:

a) € 141,71, para os trabalhadores que aufiram vencimento igual ou superior a € 1319,99;
b) € 125,20, para os trabalhadores que aufiram vencimento inferior a € 1319,99 e igual ou superior a € 849,73;
c) € 106,49, para os restantes trabalhadores.

6 — Remuneração quando, em deslocação e por motivo de força maior, o trabalhador tenha de se deslocar em viatura própria:

a) € 0,38 por quilómetro percorrido.

Na data em que as partes celebram o presente convénio são por ele abrangidos 11 trabalhadores.

Lisboa, 30 de Julho de 2007.

Pela Rádio Renascença, L.da:

Luís Manuel David Soromenho de Alvito, gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — STT:

Maria Teresa Dias Nunes, dirigente.

Depositado em 1 de Agosto de 2007, a fl. 177 do livro n.º 10, com o n.º 178/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a ANIVEC/APIV — Assoc. Nacional da Ind. de Vestuário e Confecção e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao CCT entre aquela associação de empregadores e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores dos Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

A ANIVEC/APIV — Associação Nacional da Indústria de Vestuário e Confecção, por um lado, e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 549.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, a adesão ao CCT celebrado entre a ANIVEC/APIV e a FESETE, alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas *c*) e *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos os mesmos 6000 empregadores constantes do CCT ao qual se adere e mais 3000 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 10 de Julho de 2007.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, secretário-geral.

Pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional da Indústria de Vestuário e Confecção:

António Pedro Brito e Cunha Amorim Alves, membro da direcção.

Alexandre Monteiro Pinheiro, membro da direcção.

Depositado em 3 de Julho de 2007, a fl. 178 do livro n.º 10, com o n.º 187/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005:

1 — Quadros superiores:

Contabilista;
Director de serviços;
Gerente;
Técnico licenciado ou bacharel (graus I, II, III e IV).

2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços;
Guarda-livros;
Programador de informática.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Ajudante de encarregado geral;
Caixeiro-encarregado;
Chefe de secção;
Encarregado de armazém;
Encarregado de transportes;
Encarregado de vulgarizador.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo principal;
Prospector de vendas;
Secretário(a) de direcção.

4.2 — Produção:

Agente técnico agrícola (graus I e II);
Analista.

5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa;
Operador de computador.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Vendedor.

5.3 — Produção:

Bate-chapa;
Canalizador;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte;
Inseminador artificial;
Mecânico auto;
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
Oficial (electricista);
Operador de máquinas agrícolas;
Pedreiro-trolha;
Pintor (c. c.);
Pintor de máquinas, veículos ou móveis;
Serralheiro mecânico;
Talhante;
Técnico auxiliar de pecuária;
Vulgarizador.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;
Motorista (de pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semi-qualificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor de combustíveis;
Ajudante de motorista;
Caixeiro-ajudante;
Cobrador;
Conferente;
Distribuidor;
Empregado de cantina;
Lavador;
Operador (de supermercado);
Operador de tratamento de texto;
Profissional de armazém;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante de electricista;
Colhedor de amostras;
Contrastador;
Embalador;
Encarregado de posto de recepção;
Encarregado de sala de ordanha;
Lubrificador;
Operador-ajudante;
Pré-oficial electricista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Paquete;
Porteiro;
Servente de armazém;
Servente de limpeza.

7.2 — Produção:

Operário não diferenciado;
Servente (c. c.).

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;
Estagiário;
Estagiário colhedor de amostras;
Estagiário de vulgarizador;
Praticante;
Praticante (com. e arm.).

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):
1 — Quadros superiores.
2 — Quadros médios.
2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de laboratório.

2 — Quadros médios:
2.2 — Técnicos de produção e outros.
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Ajudante-chefe de laboratório;
Encarregado geral.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.
4 — Profissionais altamente qualificados.
4.2 — Produção:

Agente técnico agrícola (graus III e IV).

AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.da (Albarraque e Cedis), e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título,

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006:

1 — Quadros superiores:

Contabilista;
Director;
Economista;
Vice-director.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de área;
Gerente CEDI;
Gestor de conta *(key accounts);*
Técnico de informática.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção;
Encarregado de armazém.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Gestor de categoria de produto;
Gestor de conta júnior (*key accounts* júnior);
Gestor de produto;
Inspector de área;
Inspector de vendas;
Secretária de administração;
Secretária de direcção;
Técnico administrativo;
Técnico de controlo e programação.

4.2 — Produção:

Técnico de higiene e segurança.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa;
Escriturário;
Escriturário principal;
Operador de centro de dados.

5.2 — Comércio:

Assistente comercial;
Promotor de televenda;
Promotor de vendas;
Vendedor;
Vendedor/distribuidor.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;
Fiel de armazém principal;
Fiel de armazém qualificado;
Motorista de ligeiros;
Motorista/distribuidor.

6 — Profissionais semi-qualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;
Auxiliar administrativo;
Operário de armazém;
Promotor/repositor;
Telefonista/recepcionista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Servente.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios.

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Subchefe de secção.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

. . .

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

. . .

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

. . .

II — DIRECÇÃO

Comissão executiva da FENAME — Feder. Nacional dos Médicos — Eleição em 2 de Junho de 2007 para o triénio de 2007-2010.

Identificação:

Mário Jorge dos Santos Neves (presidente), bilhete de identidade n.º 4653323, de 17 de Fevereiro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Merlinde da Fonseca Magalhães Madureira (vice-presidente), bilhete de identidade n.º 858644, de 7 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Sérgio Augusto da Costa Esperança (vice-presidente), bilhete de identidade n.º 633643, de 18 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Aveiro.

Arnaldo Jorge Monteiro de Araújo Silva, bilhete de identidade n.º 1779691, de 24 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação do Porto.

João Nunes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7470584, de 5 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Coimbra.

João Manuel dos Reis Torroaes Valente, bilhete de identidade n.º 1083850, de 14 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria do Pilar Ferreira Vicente da Silva, bilhete de identidade n.º 2174257, de 11 de Junho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Manuel Santos Almeida (suplente), bilhete de identidade n.º 2446755, de 4 de Agosto de 2004, do arquivo de identificação do Porto.

José Alberto Fonseca da Costa Pena (suplente), bilhete de identidade n.º 2456331, de 21 de Março de 2006, do arquivo de identificação de Coimbra.

Ana Sofia Campina Costa (suplente), bilhete de identidade n.º 11035174, de 26 de Setembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

União dos Sind. de Angra do Heroísmo — Eleições em 19 de Janeiro de 2007 para o quadriénio de 2007-2010 — Rectificação.

A p. 333 do *Jornal Oficial,* IV série, n.º 11, de 19 de Abril de 2007, onde se lê «Registados em 11 de Abril de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 2 do livro n.º 1.» deve ler-se «Registados em 11 de Abril de 2007, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 2 do livro n.º 1.».

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal, que passa a designar-se ACAP — Assoc. Automóvel de Portugal — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 13 de Junho de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2001.

Artigo 1.º

Denominação e natureza

A ACAP — Associação Automóvel de Portugal, anteriormente denominada ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal, é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, e que, de acordo com o regime jurídico das associações empresariais e de empregadores, se rege pelos presentes estatutos. Esta Associação resultou da fusão do Grémio do Comércio Automóvel do Sul, do Grémio dos Importadores, Agentes e Vendedores de Automóveis do Norte e, posteriormente, da incorporação da AIMA, Associação dos Industriais de Automóveis.

Artigo 3.º

Âmbito

1 — . . . .

2 — A Associação é ainda constituída pelas empresas que se dedicam à montagem de veículos automóveis de passageiros, ligeiros e pesados, veículos mistos e de carga, veículos automóveis, reboques ou semi-reboques, carroçamento ou transformação de veículos automóveis, e ao fabrico de peças ou componentes para veículos.

3 — Para efeitos destes estatutos, são consideradas como empresas que se dedicam à montagem de veículos automóveis os industriais de montagem tal como são definidos no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 157/72, de 12 de Março.

4 — O conceito de pessoa colectiva referido nos números anteriores abrange as filiais, delegações e agências legalmente constituídas em território português, de empresas ou organizações com sede no estrangeiro que se dediquem àquele comércio e serviço.

Artigo 17.º

Eleições e comissão eleitoral

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — Com vista a assegurar iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os corpos sociais e com vista à fiscalização do processo eleitoral, no ano em que ocorrerem eleições, será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 19.º

Da direcção

1 — A direcção é composta pelo presidente da Associação, por três vice-presidentes e por três vogais oriundos das comissões executivas das divisões.

2 — Dos três vice-presidentes, dois serão membros das comissões executivas das divisões.

3 — Na primeira reunião da direcção que tiver lugar será cooptado, de entre os vice-presidentes, aquele que desempenhará as funções de tesoureiro.

Artigo 29.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente no primeiro trimestre de cada ano. A convocatória para as reuniões, ordinárias ou extraordinárias, da assembleia geral compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa, ou a pedido da direcção, do conselho fiscal, de pelo menos de três divisões ou a requerimento de 10 % ou de 200 dos associados.

. . . .

Artigo 30.º

Divisões

1 — Existem as seguintes divisões:

a) Divisão dos Industriais de Automóveis;
b) *[Actual alínea a).]*
c) *[Actual alínea b).]*
d) *[Actual alínea c).]*
e) *[Actual alínea d).]*

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

Artigo 38.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes.

2 — . . . .

Registados em 1 de Agosto de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 89/2007, a fl. 76 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

AIB — Assoc. dos Industriais de Bacalhau — Eleição da direcção em 26 de Junho de 2007 — Cooptação de um membro relativo à eleição da direcção em 25 de Julho de 2006.

Presidente — IMPORVENDA — Produtos Alimentares, L.da, com sede em Vila Nova de Famalicão, pessoa colectiva n.º 502772441, representada por Rui Santos Martins Dias.

Vice-presidente — Empresa de Pesca Ribau, S. A., com sede na Gafanha da Nazaré, Íhavo, pessoa colectiva n.º 500097232, representada por António Carlos Vieira Ribau.

Vogais:

GRUPEIXE — Produtos Alimentares, S. A., com sede na Gafanha da Nazaré, Íhavo, pessoa colectiva n.º 503087580, representada por José Maria Pereira Cachide.
C. N. C. B. — Companhia Nacional de Comércio de Bacalhau, S. A., com sede na Gafanha da Nazaré, Íhavo, pessoa colectiva n.º 505939339, representada por Agostinho Moreira Costa Gonçalves.
Constantinos, S. A., com sede na Ventosa, Torres Vedras, pessoa colectiva n.º 502478276, representada pela Dr.ª Elisabete Antunes Constantino.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

. . .

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Substituições

Na Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, eleita nos dias 23 e 28 de Maio de 2007, para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, foram efectuadas as seguintes substituições:

Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, membro da lista G, é substituído por Artur Franco Fernandes Bazenga Marques, bilhete de identidade n.º 8473359.

Agnelo Inácio Cardoso Furtado, membro da lista D, é substituído por Rui Miguel Pinto Mouzinho, da mesma lista.

José Santos da Costa, membro da lista A, é substituído pelo Dr. Eduardo Jorge Gomes Martins Ferreira, bilhete de identidade n.º 81058305, arquivo de identificação de Lisboa, em 25 de Janeiro de 2007.

REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

CITRI — Centro Integrado de Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores do CITRI — Centro Integrado de Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., sito no Parque Industrial Sapec Bay, na Zona da Mitrena, em Setúbal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 31 de Julho de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST):

«Nos termos e para os devidos efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os trabalhadores da CITRI — Centro Integrado de Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., informam VV. Ex.as que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) nas instalações da empresa CITRI, S. A., sita no Parque Industrial Sapec Bay, na Zona da Mitrena, em Setúbal, no dia 30 de Outubro de 2007.»

Seguem-se as assinaturas de 16 trabalhadores.